

**PENGARUH UPAH MINIMUM PROVINSI DAN EKSPOR TERHADAP  
PENYERAPAN TENAGA KERJA DI PROVINSI SUMATERA UTARA**

**SKRIPSI**

Oleh :

**NURUL HIDAYAH**  
**NIM. 0501163228**

Program Studi  
**EKONOMI ISLAM**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA**  
**MEDAN**  
**2020 M/ 1442 H**

**PENGARUH UPAH MINIMUM PROVINSI DAN EKSPOR TERHADAP  
PENYERAPAN TENAGA KERJA DI PROVINSI SUMATERA UTARA**

**SKRIPSI**

*Dapat Disetujui Sebagai Salah Satu Persyaratan*

*Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)*

*Pada Program Studi S1 Ekonomi Islam*

Oleh :

**NURUL HIDAYAH**

**NIM. 0501163228**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA**

**MEDAN**

**2020 M/ 1442 H**

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nurul Hidayah  
NIM : 0501163228  
Tempat/Tgl. Lahir : Sibulan, 20 September 1997  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis Islam  
Alamat : Jl. Marelan Pasar 1 rel Gg. Nusa Indah Kec. Medan  
Marelan.


Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang berjudul "**Pengaruh Upah Minimum Provinsi Dan Ekspor Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Sumatera Utara**" benar karya asli saya, kecuali kutipan-kutipan yang disebutkan sumbernya. Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan di dalamnya, sepenuhnya menjadi tanggungjawab saya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Medan, 12 November 2020

Yang Membuat Pernyataan



  
Nurul Hidayah  
NIM. 0501163228

**PERSETUJUAN**

Skripsi Berjudul:

**PENGARUH UPAH MINIMUM PROVINSI DAN EKSPOR  
TERHADAP PENYERAPAN TENAGA KERJA DI PROVINSI  
SUMATERA UTARA**

Oleh:

**NURUL HIDAYAH**

**NIM. 0501163228**

Dapat Disetujui Sebagai Salah Satu Persyaratan

Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)

Pada Program Studi S1 Ekonomi Islam

Medan, 12 November 2020

Pemimbing I



Dr. Sugianto, MA

NIP. 196706072000031003

Pemimbing II

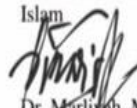


Sri Ramadhani, MM

NIP. 197510152005012004

Mengetahui,

Ketua Jurusan Ekonomi  
Islam



Dr. Marliyah, MA

NIP. 197601262003122003

Skripsi berjudul **“PENGARUH UPAH MINIMUM PROVINSI DAN EKSPOR TERHADAP PENYERAPAN TENAGA KERJA DI PROVINSI SUMATERA UTARA”** an. Nurul Hidayah, NIM. 0501163228 Prodi Ekonomi Islam telah dimunaqasyahkan dalam Sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan pada tanggal 26 November 2020. Skripsi ini telah diterima untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Islam (S.E) pada Prodi Ekonomi Islam.

Medan, 29 Desember 2020  
Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi  
Prodi Ekonomi Islam UIN-SU

Ketua,

Sekretaris,

  
**Dr. Marliah, MA**  
NIP. 197601262003122003

  
**Imsar, M.Si**  
NIP. 19870382015031004

Anggota

Pemimbing I


Pemimbing II


  
**Dr. Sugianto, MA**  
NIP. 196706072000031003

  
**Sri Ramadhani, MM**  
NIP. 197510152005012004

Penguji I

Penguji II

  
**Dr. Zuhri M. Nawawi, MA**  
NIP. 197608182007101001

  
**Tuti Anggraini, MM**  
NIP. 197705312005012007

Mengetahui,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
UIN Sumatera Utara

**Dr. Andri Soemitra, MA**  
NIP. 197605072006041002

## ABSTRAK

**Nurul Hidayah, 2020.** Skripsi berjudul, **Pengaruh Upah Minimum Provinsi dan Ekspor Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Sumatera Utara.** Di bawah bimbingan, Pembimbing Skripsi I oleh Bapak **Dr. Sugianto, MA** dan Pembimbing Skripsi II oleh Ibu **Sri Ramadhani, MM.**

Pembangunan ekonomi tidak terlepas dari peran manusia dalam mengelolanya. Manusia merupakan tenaga kerja, input pembangunan, dan juga merupakan konsumen hasil pembangunan itu sendiri. Permasalahan pokok dalam ketenagakerjaan adalah terletak pada tingkat kesempatan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh upah minimum provinsi dan ekspor terhadap penyerapan tenaga kerja. Penelitian ini dilakukan di Provinsi Sumatera Utara. Variabel terikatnya adalah penyerapan tenaga kerja, variabel bebasnya adalah upah minimum provinsi dan ekspor. Data yang digunakan adalah data sekunder. Data sekunder diperoleh dari buku tahunan dan website resmi BPS Sumatera Utara. Adapun alat analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan bantuan program *Eviews 8*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel upah minimum provinsi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja dan ekspor berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Sumatera Utara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien determinasi (*R square*) sebesar 0.775168 yang artinya penyerapan tenaga kerja di Provinsi Sumatera Utara dapat dijelaskan oleh faktor variabel upah minimum provinsi dan ekspor sebesar 77,51%. Sedangkan sisanya sebesar 22,49% penyerapan tenaga kerja dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model analisis dalam penelitian ini.

***Kata Kunci : Upah Minimum Provinsi, Ekspor, Penyerapan Tenaga Kerja***

## KATA PENGANTAR

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Alhamdulillahirabbil'alamiin, Segala puji bagi Allah Subhanahu wa ta'ala yang telah memberikan kenikmatan berupa Iman, Islam dan juga kesehatan serta kekuatan kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini yang berjudul "Pengaruh Upah Minimum Provinsi Dan Ekspor Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Provinsi Sumatera Utara". Selanjutnya shalawat dan salam disampaikan kepada Baginda Nabi Muhammad Shallallahu 'alaihi wa sallam yang telah membawa risalah Islam berupa ajaran yang hak lagi sempurna bagi manusia dan seluruh penghuni alam ini.

Skripsi ini merupakan salah satu tugas akhir sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan dan memperoleh gelar sarjana (S1) Ekonomi Islam pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam di Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini dapat terselesaikan berkat adanya bimbingan dan motivasi serta bantuan dari berbagai pihak baik moril maupun materil. Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis banyak mengalami kesulitan maupun hambatan, namun berkat adanya bantuan dari berbagai pihak dan izin dari Allah Subhanahu wa ta'ala, maka segala kesulitan dan hambatan tersebut dapat penulis hadapi sehingga penulisan skripsi ini dapat diselesaikan. Melalui kata pengantar ini penulis ingin mengucapkan banyak terimakasih terkhusus kepada orangtua saya tercinta yang sudah membesarkan saya dari kecil hingga sekarang yaitu Ayahanda Enanto dan Ibunda Komaria yang selalu menjadi motivasi dan inspirasi serta semangat terbesar penulis untuk terus melangkah dan melupakan lelah demi berjuang di jalan Allah Subhanahu wa ta'ala. Untuk itu melalui kata pengantar ini penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H.Syahrin Harahap, M.A, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.

2. Bapak Dr. Andri Soemitra, M.A, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
3. Ibu Dr. Marliyah, M.A selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
4. Bapak Imsar, MA selaku Sekretaris Jurusan Ekonomi Islam dan selaku Pembimbing Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
5. Kedua pembimbing saya yaitu Bapak Dr. Sugianto, M.A selaku Pembimbing Skripsi I, dan kepada Ibu Sri Ramadhani, MM selaku Pembimbing Skripsi II yang telah banyak memberikan masukan, bimbingan, arahan dan saran-saran yang baik hingga penyelesaian skripsi ini. Terima kasih atas kesabarannya dalam membimbing penulis selama ini, semoga amal kebaikan Bapak dan Ibu dibalas oleh Allah Subhanahu wa ta'ala.
6. Seluruh dosen dan staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Sumatera Utara yang tidak dapat penulis sebutkan namanya satu persatu, terima kasih atas warisan ilmu dan curahan pengetahuan yang secara ikhlas telah mendidik dan mengajarkan ilmu kepada penulis selama di bangku perkuliahan.
7. Irwansyah, Azi Ray Hakim dan Ahya Alamsyah selaku saudara kandung yang telah memberikan doa dan dukungan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
8. PT. Bank Syariah Mandiri RFO Medan yang telah memberi pengalaman selama dalam proses Praktek Kerja Lapangan.
9. Teman-teman seperjuangan jurusan Ekonomi Islam E stambuk 2016 Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
10. Sahabat yang sudah seperti saudara yaitu Utia Elja Rizki, Diba Nur Rahman, Ibnu Fajar, Hafiz Dalimunthe, Faizul Muttaqin dan anggota KECE yang selalu memberikan semangat, motivasi dan inspirasi kepada penulis. Semoga persaudaraan ini kekal sampai Jannah-Nya Allah Subhana wa ta'ala. Aamiin



11. Seluruh Keluarga Besar Organisasi Intra maupun Ekstra Kampus yang membantu dan memberi semangat terkhusus keluarga besar LDK Al-Izzah UINSU, dan seluruh keluarga besar Pencak Silat PSHT Komisariat UINSU.
12. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu oleh penulis yang mendukung serta banyak membantu penulis mengumpulkan data dan informasi untuk penyusunan skripsi ini.

Semoga semua bantuan, bimbingan, arahan serta doa yang diberikan kepada penulis dapat dinilai ibadah oleh Allah SWT dan mendapat Ridho-Nya. Harapan penulis semoga karya ini memberikan manfaat dan sumbangan bagi kemajuan dan perkembangan ilmu pengetahuan terutama dalam bidang perbankan. Akhir kata penulis berharap kiranya skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis maupun pembaca dalam memperkaya ilmu pengetahuan.

Medan, 21 November 2020

Penulis

**Nurul Hidayah**

**NIM. 0501163228**

## DAFTAR ISI

<b>SURAT PERNYATAAN .....</b>	<b>i</b>
<b>PERSETUJUAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xii</b>
 <b>BAB I    PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	6
C. Pembatasan Masalah.....	6
D. Rumusan Masalah.....	7
E. Tujuan Dan Manfaat Penelitian .....	7
 <b>BAB II    KAJIAN TEORITIS DAN KERANGKA PEMIKIRAN</b>	
A. Kajian Teoritis	
1. Ketenagakerjaan .....	8
a. Tenaga Kerja.....	8
b. Permintaan Tenaga Kerja .....	13
c. Penyerapan Tenaga Kerja.....	16
d. Ketenagakerjaan Dalam Syariat Islam .....	18
2. Upah Minimum.....	22
a. Pengertian Upah Minimum .....	22
b. Penetapan Upah Minimum .....	24

c. Komponen Upah Minimum.....	25
d. Perbedaan Tingkat Upah Minimum.....	27
e. Hubungan Upah Minimum Dengan Penyerapan Tenaga Kerja .....	27
f. Upah Minimum Dalam Syariat Islam.....	29
3. Ekspor.....	32
a. Pengertian Ekspor .....	32
b. Hubungan Ekspor Dengan Penyerapan Tenaga Kerja..	34
c. Perdagangan Internasional Dalam Islam .....	37
B. Penelitian Terdahulu.....	39
C. Kerangka Pemikiran .....	45
D. Hipotesis .....	46

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

A. Pendekatan Penelitian.....	47
B. Lokasi Penelitian Dan Waktu Penelitian .....	47
C. Jenis Dan Sumber Data.....	47
D. Populasi Dan Sampel.....	48
E. Definisi Operasional .....	48
F. Teknik Pengumpulan Data .....	49
G. Metode Analisis Dan Pengolahan Data .....	50

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian.....	56
1. Gambaran Umum Sumatera Utara .....	56
2. Deskripsi Data Penelitian .....	65
a. Penyerapan Tenaga Kerja.....	65
b. Upah Minimum Provinsi .....	66
c. Ekspor .....	67
3. Uji Asumsi Klasik .....	68
d. Uji Normalitas .....	68

e. Uji Autokorelasi .....	69
f. Uji Heteroskedastisitas .....	71
4. Uji Hipotesis .....	72
g. Uji t (Pengujian Secara Parsial) .....	72
h. Uji F (Pengujian Secara Simultan) .....	73
i. Uji $R^2$ (Uji Koefisien Determinasi) .....	74
5. Uji Model Regresi .....	75
B. Pembahasan Penelitian .....	76
1. Pengaruh Upah Minimum Provinsi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja .....	76
2. Pengaruh Ekspor Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja .....	76
3. Pengaruh Upah Minimum Provinsi Dan Ekspor Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja .....	77
 <b>BAB V   PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan.....	78
B. Saran .....	78
 <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>80</b>
 <b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

1.1 Banyaknya Umur 15 Tahun ke Atas Menurut Jenis Kegiatan di Provinsi Sumatera Utara Tahun 2011-2019 (Jiwa) .....	3
1.2 Data Upah Minimum, Ekspor Dan Tenaga Kerja di Provinsi Sumatera Utara Tahun 2011-2019 .....	3
2.1 Penelitian Terdahulu .....	40
4.1 Kawasan Andalan Nasional, Sumatera Utara .....	57
4.2 Struktur Organisasi Provinsi Sumatera Utara .....	59
4.3 Penyerapan Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara .....	65
4.4 Upah Minimum Provinsi Sumatera Utara .....	66
4.5 Ekspor Provinsi Sumatera Utara .....	67
4.6 Uji Normalitas Dengan Uji Jarque-Bera .....	68
4.7 Uji Autokorelasi .....	69
4.8 uji Heteroskedastisitas .....	72
4.9 Uji Parsial (t-test) .....	72
4.10 Uji Simultan (Uji Keseluruhan-F) .....	73
4.11 Hasil Uji $R^2$ (Uji Koefisien Determinasi) .....	75

## **DAFTAR GAMBAR**

2.1 Kerangka Pemikiran.....	45
4.1 Lambang Provinsi Sumatera Utara .....	64

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Pembangunan ekonomi suatu daerah ataupun suatu negara merupakan interaksi dari berbagai kelompok variabel. Oleh karena itu pembangunan ekonomi tidak terlepas dari peran manusia dalam mengelolanya. Dimana manusia merupakan tenaga kerja, input pembangunan, dan juga merupakan konsumen hasil pembangunan itu sendiri. Salah satu tujuan terpenting dalam pembangunan ekonomi adalah penyediaan lapangan pekerjaan yang cukup untuk mengejar pertumbuhan angkatan kerja yang dimana pertumbuhannya lebih cepat dari pertumbuhan kesempatan kerja. Sehingga jika terjadi ketidakseimbangan antara penduduk usia kerja dengan kesempatan kerja yang ada maka demikian itu akan menimbulkan pengangguran yang pada akhirnya akan membawa dampak ketidakstabilan ekonomi yang nantinya akan berimbas pada ketidakstabilan di bidang kehidupan lainnya.

Penyerapan tenaga kerja adalah diterimanya para pelaku tenaga kerja untuk melakukan tugas sebagaimana mestinya atau adanya suatu keadaan yang menggambarkan tersedianya pekerja atau lapangan pekerjaan untuk diisi oleh pencari kerja.<sup>1</sup> Menurut Sudarsono dalam Subekti, permintaan tenaga kerja berkaitan dengan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan oleh suatu lapangan usaha. Faktor-faktor yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja adalah tingkat upah, nilai produksi, dan investasi. Perubahan pada faktor tersebut akan memengaruhi jumlah tenaga kerja yang diserap oleh suatu lapangan usaha.<sup>2</sup> Upah adalah sejumlah pendapatan uang yang diterima oleh buruh dalam satu waktu tertentu akibat dari tenaga dan usaha yang digunakan dalam proses produksi.<sup>3</sup> Menurut Simanjuntak, permintaan akan tenaga kerja didasarkan atas kemampuan

---

<sup>1</sup>Michael P Todaro, *Pembangunan Ekonomi Di Dunia Ketiga* (Jakarta: Erlangga, 2000), h . 89.

<sup>2</sup>Roni Akmal. "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Di Indonesia" (Skripsi, Fakultas Ekonomi Dan Manajemen Institut Pertanian Bogor, 2010), h. 1.

<sup>3</sup>Murtadho Ridwan, *Standar Upah Pekerjaan Menurut sistem ekonomi islam*. Jurnal Ekonomi. Vol.1 No.2, Tahun 2013, h.2

memproduksi barang dan jasa. Secara umum, permintaan akan tenaga kerja dipengaruhi oleh jumlah dan tingkat produksi, semakin besar produk yang dihasilkan maka semakin besar pula pendapatan yang diperoleh. Tingkat pendapatan yang tinggi mencerminkan jumlah barang dan jasa yang dihasilkan oleh suatu perekonomian berjumlah banyak.<sup>4</sup> Menurut Feriyanto, penyerapan tenaga kerja dipengaruhi oleh upah tenaga kerja, penjualan produk, dan tingkat bunga.<sup>5</sup>

Menurut Sukirno, kenaikan investasi akan meningkatkan permintaan agregat dan pendapatan nasional, maka peningkatan ini akan selalu diikuti oleh pertambahan dalam kesempatan kerja. Menurut Susanti, alokasi anggaran untuk bantuan diprioritaskan untuk sektor-sektor yang dapat merangsang dan menimbulkan dampak kegiatan ekonomi secara lebih luas dan intensif, yang nantinya pengeluaran pemerintah tersebut mengakibatkan pertumbuhan pada sektor industri sehingga dapat memperluas lapangan kerja. Ekspor adalah upaya melakukan penjualan komoditi yang kita miliki kepada bangsa lain atau negara lain dengan mengharapkan pembayaran dengan valuta asing. Menurut Djojohadikusumo dalam boediono, tujuan dilakukannya perdagangan internasional salah satunya adalah untuk mengatasi hambatan ekonomi, terutama dalam upaya meningkatkan pendapatan dan memperluas kesempatan kerja.<sup>6</sup>

Dilihat dari kondisinya, penduduk Sumatera Utara mengalami pertumbuhan penduduk yang cukup besar. Jumlah penduduk yang besar disisi merupakan potensi sumber daya manusia yang dapat diandalkan, tetapi disisi lain juga merupakan masalah yang menimbulkan dampak besar di sektor ekonomi. Jika pertumbuhan angkatan kerja jauh lebih tinggi dari lapangan kerja baru yang tersedia, maka tingkat pengangguran secara fluktuasi cenderung relatif tinggi.<sup>7</sup>

---

<sup>4</sup>Danang Pratomo, *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Di Karesidenan Surakarta Tahun 2000-2008*, (Skripsi, Universitas Sebelas Maret Surakarta, 2011), h. 4.

<sup>5</sup>Nur Feriyanto, *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Indonesia*, (Yogyakarta: UPP STIM YKPN, 2014), h. 43.

<sup>6</sup>*Ibid.*, h.5

<sup>7</sup>*Ibid.*, h.6



**Tabel 1.1**  
**Banyaknya Penduduk Umur 15 Tahun ke Atas Menurut Jenis Kegiatan di**  
**Provinsi Sumatera Utara Tahun 2011-2019**

Tahun	Angkatan Kerja	Tenaga Kerja	Pengangguran
2011	-0,05%	-0,03%	-0.18%
2012	-0,03%	-6,07%	-0,06%
2013	0,03%	0,03%	0,08%
2014	-0,006%	-0,003%	-0,05%
2015	0,02%	0,014%	0,09%
2016	-0,004%	0,004%	-0,13%
2017	0,06%	0,06%	0,02%
2018	0,06%	0,06%	0,05%
2019	0,05%	0,05%	0,05%

Sumber: BPS Provinsi Sumatera Utara, 2019.

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa setiap tahun penduduk usia kerja provinsi Sumatera Utara pada tahun 2011 hingga 2017 mengalami fluktuasi dan pada tahun 2017 sampai 2019 mengalami peningkatan angkatan kerja menjadi 0,05% pada tahun 2019. Kondisi diatas memberikan gambaran bahwa Sumatera Utara belum mampu menyerap tenaga kerja yang tersedia di pasar kerja secara optimal sehingga masih menyisakan tenaga kerja yang belum diberdayakan dalam bentuk pengangguran.

Ada cara yang dilakukan oleh pemerintah dalam mengatasi masalah ketenagakerjaan yang salah satunya dengan penerapan tingkat upah. Dimana penerapan upah minimum adalah usaha yang dilakukan agar pekerja mendapatkan upah sesuai KHL nya. Dengan kenaikan upah minimum bagi pekerja akan memperbaiki daya beli mereka yang akhirnya akan mendorong kegairahan bekerja dan dapat meningkatkan produktivitas kerja. Akan tetapi, kenaikan upah minimum bagi pengusaha menyebabkan mereka harus menyesuaikan tingkat upah yang harus mereka berikan kepada pekerja dengan tingkat upah minimum yang

telah ditetapkan oleh pemerintah. Sehingga kenaikan upah minimum ini membuat pengusaha untuk mengurangi jumlah tenaga kerja yang mereka gunakan dalam proses produksi.<sup>8</sup>

Selain upah, ada beberapa hal yang juga mendapat perhatian dari pemerintah sebagai upaya mengatasi permasalahan ketenagakerjaan yaitu ekspor. Perdagangan luar negeri punya peran besar dalam menunjang perekonomian Indonesia pada umumnya dan Sumatera Utara pada khususnya. Aktivitas ini bisa dilihat dari nilai ekspor dan impor yang dicatat setiap tahunnya. Melalui kegiatan ekspor maka diperoleh devisa dan dengan kegiatan impor akan didapatkan bahan baku dan barang modal sebagai input/faktor produksi atau kebutuhan lain yang diperlukan dalam pembangunan.

Menurut Yerimias, kegiatan ekspor adalah sistem perdagangan dengan memindahkan barang dari dalam wilayah keluar dari wilayah tersebut dengan memenuhi persyaratan peraturan. Seiring dengan era globalisasi, dimana integrasi antar wilayah makin kuat, ekspor memegang peranan yang penting dalam menentukan laju perekonomian suatu daerah. Menurut Fouad, ekspor barang dan jasa merupakan salah satu sumber yang paling penting pendapatan devisa yang mengurangi tekanan pada neraca pembayaran yang juga meningkatkan pertumbuhan ekonomi dan menciptakan kesempatan kerja.<sup>9</sup>

---

<sup>8</sup>Dirta Pratama Atiyatna, et. al., “Pengaruh Upah Minimum, Pertumbuhan Ekonomi Dan Pendidikan Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Sumatera Selatan”, dalam *Jurnal Ekonomi Pembangunan*, Vol. 14 (1): 8-21, Mei 2016, h. 10.

<sup>9</sup>Ni Made Sintya Dewi dan I Ketut Sutrisna (ed.), “Pengaruh Investasi Dan Ekspor Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Melalui Pertumbuhan Ekonomi” dalam *E-Jurnal EP Unud*, 4 (6), h. 623-624.

Berikut data Upah Minimum, Ekspor, dan Jumlah Tenaga Yang Bekerja di Provinsi Sumatera Utara Tahun 2011-2019:

**Tabel 1.2**  
**Total Upah Minimum, Ekspor, dan Jumlah Tenaga Yang Bekerja di Provinsi Sumatera Utara Tahun 2011-2019**

Tahun	Upah Minimum Provinsi	Ekspor	Tenaga Kerja
2011	7,3%	29,90%	-3,48%
2012	15,89%	-12,53%	-2,71%
2013	8,75%	-7,66%	2,57%
2014	15,39%	-2,47%	-0,31%
2015	7,91%	-17,18%	1,38%
2016	11,5%	0,23%	0,49%
2017	8,25%	18,72%	6,26%
2018	8,71%	-4,77%	5,69%
2019	8,03%	-12,59%	4,98%

Sumber: BPS Provinsi Sumatera Utara, 2019.

Dari data tabel 1.2 menunjukkan bahwa upah minimum provinsi mengalami kenaikan setiap tahunnya. Dilihat dari data diatas bahwa pada tahun 2013 tidak sesuai dengan teori, yaitu jika upah minimum meningkat maka penyerapan tenaga kerja akan menurun. Namun tabel 1.2 menunjukkan bahwa tahun 2013, 2015, 2016, 2017, 2018, dan 2019 tidak sesuai dengan teori selama ini. Dimana seharusnya jika upah minimum naik maka penyerapan tenaga kerja akan menurun, namun pada tahun 2013, 2015, 2016, 2017, 2018, dan 2019 tenaga kerja yang terserap justru semakin meningkat.

Dilihat pada tabel 1.2 data ekspor mengalami fluktuasi. Dimana pada tahun 2013, 2015, 2018, dan 2019 tidak sesuai dengan teori yaitu apabila ekspor turun maka penyerapan tenaga kerja juga akan turun. Namun tabel 1.2 diatas menunjukkan bahwa ekspor turun akan tetapi tenaga kerja yang terserap justru semakin meningkat.

Melihat dari situasi dan kondisi yang telah disajikan di atas, maka menarik untuk diteliti lebih lanjut mengenai **“Pengaruh Upah Minimum Provinsi dan Ekspor Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Sumatera Utara”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah dapat diidentifikasi permasalahan yang muncul dari penelitian ini, adalah :

1. Upah berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Sumatera Utara.
2. PDRB berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Sumatera Utara.
3. Investasi berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Sumatera Utara.
4. Ekspor berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Sumatera Utara.
5. Impor berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Sumatera Utara.

## **C. Pembatasan Masalah**

Karena keterbatasan peneliti baik sisi waktu, biaya maupun keahlian dalam bidang kajian, maka penelitian ini dibatasi pada dua variabel bebas (independent variabel) yaitu upah minimum provinsi, dan ekspor, dan satu variabel terikat (dependent variabel) yaitu penyerapan tenaga kerja. Tahun penelitian ini terdiri dari tahun 2011-2019 menyesuaikan data yang tersedia tiap variabel.

## **D. Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah penelitian ini, adalah :

1. Apakah upah minimum provinsi berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Sumatera Utara ?
2. Apakah ekspor berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Sumatera Utara?

3. Apakah upah minimum provinsi dan ekspor berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Sumatera Utara?

#### **E. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah upah minimum provinsi berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Sumatera Utara
2. Untuk mengetahui apakah ekspor berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Sumatera Utara
3. Untuk mengetahui apakah upah minimum provinsi dan ekspor berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Sumatera Utara

Dan adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi penulis, diharapkan mampu menambah pengetahuan dan kesiapan penulis jika ingin mengetahui lebih mengenai penelitian penyerapan tenaga kerja dari segi upah minimum provinsi dan ekspor di Provinsi Sumatera Utara
2. Bagi Pemprov Sumut, diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran berupa pengaruh upah minimum provinsi dan ekspor terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Sumatera Utara
3. Bagi pihak akademik, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kepustakaan dan menyajikan informasi mengenai upah minimum provinsi dan ekspor terhadap penyerapan tenaga kerja

## **BAB II**

### **KAJIAN TEORITIS DAN KERANGKA PEMIKIRAN**

#### **A. Kajian Teori**

##### **1. Konsep Ketenagakerjaan**

###### **a. Tenaga Kerja**

###### **1) Pengertian Tenaga Kerja**

Tenaga kerja merupakan penduduk yang berada dalam usia kerja. Menurut UU No. 13 tahun 2003 Bab I pasal 1 ayat 2 disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Secara garis besar penduduk suatu negara dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja.

Menurut Payaman, tenaga kerja adalah penduduk yang berumur 10 tahun atau lebih yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari kerja dan yang melakukan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Sedangkan menurut Secha Alatas dan Rudi Bambang T menyatakan bahwa tenaga kerja adalah bagian penduduk yang mampu bekerja memproduksi barang dan jasa. Menurut Sumitro Djojohadikusumo, tenaga kerja adalah semua orang yang bersedia dan sanggup berkerja dan mereka yang menganggur meskipun bersedia dan sanggup bekerja dan mereka yang menganggur terpaksa akibat tidak ada kesempatan kerja, sedangkan angkatan kerja adalah mereka yang mempunyai pekerjaan, baik sedang bekerja maupun yang sementara tidak sedang bekerja karena satu sebab, seperti petani sedang menunggu panen, pegawai yang sedang cuti, sakit dan sebagainya.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup>Sri Maryanti, et.al., *Deskripsi Perencanaan Ketenagakerjaan* (Jakarta: Citra Harta Prima, 2017), h. 33-35.

Tenaga kerja diklasifikasikan sebagai berikut :<sup>2</sup>

1. Berdasarkan penduduk

a) Tenaga kerja

Tenaga kerja adalah seluruh jumlah penduduk yang dianggap dapat bekerja dan sanggup bekerja jika tidak ada permintaan kerja. Menurut Undang-Undang Tenaga Kerja, mereka yang dikelompokkan sebagai tenaga kerja yaitu mereka yang berusia antara 15 tahun sampai dengan 64 tahun.

b) Bukan tenaga kerja

Bukan tenaga kerja adalah mereka yang dianggap tidak mampu dan tidak mau bekerja, meskipun ada permintaan bekerja. Menurut Undang-Undang Tenaga Kerja No. 13 Tahun 2003, mereka adalah penduduk di luar usia, yaitu mereka yang berusia di bawah 15 tahun dan berusia di atas 64 tahun.

2. Berdasarkan batas kerja

a) Angkatan kerja

Angkatan kerja adalah penduduk usia produktif yang berusia 15-64 tahun yang sudah mempunyai pekerjaan tetapi sementara tidak bekerja, maupun yang sedang aktif mencari pekerjaan.

b) Bukan Angkatan Kerja

Bukan angkatan kerja adalah mereka yang berumur 10 tahun ke atas yang kegiatannya hanya bersekolah, mengurus rumah tangga dan sebagainya.

3. Berdasarkan kualitasnya

a) Tenaga kerja terdidik

Tenaga kerja terdidik adalah tenaga kerja yang memiliki suatu keahlian atau kemahiran dalam bidang tertentu dengan cara sekolah atau pendidikan formal dan nonformal. Contohnya: pengacara, dokter, guru, dan lain-lain.

---

<sup>2</sup>*Ibid.*, h. 39-41.

b) Tenaga kerja terlatih

Tenaga kerja terlatih adalah tenaga kerja yang memiliki keahlian dalam bidang tertentu dengan melalui pengalaman kerja. Tenaga kerja terampil ini dibutuhkan latihan secara berulang-ulang sehingga mampu menguasai pekerjaan tersebut.

c) Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih

Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih adalah tenaga kerja kasar yang hanya mengandalkan tenaga saja. Contoh: kuli, buruh angkut, pembantu rumah tangga, dan sebagainya

Tenaga kerja pula berarti tenaga kerja manusia, baik jasmani ataupun rohani, yang digunakan dalam proses penciptaan, yang diucap pula bagaikan sumber energi manusia. Tenaga kerja inilah yang menggarap sumber energi penciptaan alam. Manusia tidak cuma memakai tenaga jasmani, melainkan pula tenaga rohani. Tenaga kerja jasmani merupakan tenaga kerja yang mengandalkan raga ataupun jasmani dalam proses penciptaan. Sebaliknya tenaga kerja rohani merupakan tenaga kerja yang membutuhkan benak buat melaksanakan aktivitas proses penciptaan.<sup>3</sup>

Tenaga kerja meliputi mereka yang bekerja buat diri sendiri ataupun anggota keluarga yang tidak menerima bayaran berbentuk upah ataupun mereka yang sebetulnya bersedia serta sanggup buat bekerja, dalam makna mereka menganggur dengan terpaksa sebab tidak terdapat peluang kerja.<sup>4</sup> Jadi tenaga kerja merupakan seluruh orang yang bersedia serta mampu bekerja.<sup>5</sup>

## 2) Kesempatan Kerja

Menurut Sudarsono, kesempatan tenaga kerja mengandung pengertian bahwa besarnya kesediaan usaha produksi untuk mempekerjakan tenaga kerja yang dibutuhkan dalam proses produksi, yang dapat berarti lapangan pekerjaan

---

<sup>3</sup> Suroso, *Ekonomi Produksi*. (Bandung: Lubuk Agung, 2004), h. 109

<sup>4</sup> Sonny Sumarsono, *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Ketenagakerjaan* (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2003), h. 4.

<sup>5</sup> M. B. Hendri Anton, *Pengantar Ekonomi Islam* (Yogyakarta : Ekonisia UII, 2003), h. 222.



atau kesempatan yang tersedia untuk bekerja yang ada dari suatu saat dari kegiatan ekonomi. Kesempatan kerja dapat tercipta apabila terjadi permintaan tenaga kerja di pasar kerja, sehingga dengan kata lain kesempatan kerja juga menunjukkan permintaan terhadap tenaga kerja.<sup>6</sup>

Kesempatan kerja merupakan banyaknya orang yang bisa tertampung buat bekerja pada sesuatu lembaga. Peluang kerja ini hendak menampung seluruh tenaga kerja yang ada apabila lapangan pekerjaan yang ada memadai ataupun balance dengan banyaknya tenaga kerja yang ada. Kebijakan negeri dalam peluang kerja meliputi upaya- upaya buat mendesak perkembangan serta ekspansi lapangan kerja di tiap wilayah, dan pertumbuhan jumlah serta mutu angkatan kerja yang ada supaya bisa menggunakan segala kemampuan pembangunan di setiap wilayah. Penciptaan peluang kerja merupakan langkah yang pas, mengingat penawaran tenaga kerja yang lebih besar dari permintaannya. Peluang kerja bisa terbentuk apabila terjalin permintaan tenaga kerja di pasar kerja, sehingga dengan kata lain peluang kerja pula menunjukkan permintaan terhadap tenaga kerja.<sup>7</sup>

Peluang kerja bagi Tambunan merupakan tercantum lapangan pekerjaan yang telah diduduki( employment) serta masih lowong. Dari lapangan pekerjaan yang masih lowong tersebut terdapatnya kebutuhan berarti terdapatnya peluang kerja untuk orang yang menganggur. Besarnya lapangan kerja yang masih lowong ataupun kebutuhan tenaga kerja yang secara riil diperlukan oleh sesuatu industri bergantung pada banyak aspek, di antara lain yang sangat utama merupakan prospek usaha ataupun perkembangan output dari industri tersebut, ongkos tenaga kerja ataupun pendapatan yang wajib dibayar, serta harga faktor- faktor penciptaan yang lain yang dapat mengambil alih guna tenaga kerja, misanya benda modal. Ekspansi peluang kerja produktif bukan berarti cuma menghasilkan lapangan usaha baru. Melainkan pula usaha kenaikan produktivitas kerja yang pada biasanya diiringi dengan pemberian upah yang proporsional dengan apa yang sudah dikerjakan oleh tiap pekerja.<sup>8</sup>

---

<sup>6</sup>Maryanti, *Deskripsi Perencanaan Ketenagakerjaan*, h. 43-44.

<sup>7</sup>Tambunan, *Tenaga Kerja* (Yogyakarta: Bpfe, 2002), h. 80.

<sup>8</sup>*Ibid.*

Pada dasarnya ada dua cara yang dapat ditempuh untuk memperluas kesempatan kerja:<sup>9</sup>

- a. Pengembangan industri terutama padat karya yang dapat menyerap relatif banyak tenaga kerja dalam proses produksi; dan
- b. Melalui berbagai proyek pekerjaan umum seperti pembuatan jalan, saluran air, bendungan jembatan dan sebagainya.

### 3) Kebutuhan Tenaga Kerja

Menurut Syahrudin, kebutuhan tenaga kerja atau kesempatan kerja mengandung pengertian lapangan pekerjaan, atau kesempatan kerja yang tersedia akibat dari suatu kegiatan ekonomi (produksi) dalam hal ini mencakup lapangan pekerjaan yang sudah diisi dan semua lapangan pekerjaan yang masih lowong. Mengingat data kebutuhan tenaga kerja nyata sulit diperoleh, maka untuk keperluan praktis digunakan pendekatan dimana jumlah tenaga kerja didekati melalui banyaknya lapangan kerja yang terisi yang tercermin dari jumlah penduduk yang bekerja (*employed*). Penduduk yang bekerja disebut permintaan/kebutuhan tenaga kerja.<sup>10</sup>

### 4) Persediaan Tenaga Kerja

Persediaan tenaga kerja adalah jumlah penduduk yang sedang dan siap untuk bekerja dan pengertian kualitas usaha kerja yang diberikan. Secara umum, persediaan tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti jumlah penduduk, tenaga kerja, jam kerja, pendidikan, produktivitas, dan lain-lain. Persediaan tenaga kerja dipengaruhi oleh jumlah penduduk dan struktur umur. Semakin banyak penduduk dalam umur anak-anak, semakin kecil jumlah yang tergolong tenaga kerja.

Persediaan tenaga kerja juga dapat dicari dengan :<sup>11</sup>

1. Menurut jenis kelamin
2. Menurut kelompok umur

---

<sup>9</sup>Moch Heru Anggoro. "Pengaruh Pertumbuhan Ekonomi Dan Pertumbuhan Angkatan Kerja Terhadap Tingkat Pengangguran Di Kota Surabaya" dalam *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JUPE)*, Vol 3 No 3, 2015, h. 10.

<sup>10</sup>Maryanti, *Deskripsi Perencanaan Ketenagakerjaan*, h. 49-50.

<sup>11</sup>*Ibid.*, h. 74-87.

3. Menurut tingkat pendidikan

4. Pertumbuhan ekonomi

#### **b. Permintaan Tenaga Kerja**

Permintaan adalah suatu hubungan antara harga atau kuantitas. Sehubungan dengan tenaga kerja permintaan adalah hubungan antara tingkat upah, (yang ditilik dari perspektif majikan adalah harga tenaga kerja) dan kuantitas tenaga kerja yang dikehendaki oleh majikan untuk di pekerjakan dalam hal ini dapat dikatakan dibeli. Dalam banyak literatur ekonomi mengemukakan permintan akan suatu produk (harga dan jasa) akan ditentukan banyak faktor, dimana faktor tersebut adalah :

1. Harga barang itu sendiri
2. Harga barang lain yang sejenis
3. Pendapat konsumen
4. Selera konsumen
5. Ramalan konsumen mengenai keadaan dimasa yang akan datang<sup>12</sup>

Permintaan tenaga kerja berkaitan dengan tinggi rendahnya biaya produksi perusahaan atau instansi tertentu. Faktor-faktor yang mempengaruhi hasil permintaan tenaga kerja adalah <sup>13</sup> :

##### a) Perubahan tingkat upah

Dalam jangka pendek kenaikan tingkat upah di antisipasi perusahaan dengan mengurangi produksinya. Turunya target produksi mengakibatkan berkurangnya tenaga kerja yang dibutuhkan. Penurunan jumlah tenaga kerja karena turunnya skala produksi disebut dengan efek skala produksi atau *scale effect*. Dalam jangka panjang kenaikan upah akan direspon perusahaan dengan penyesuaian terhadap input yang digunakan. Perusahaan akan menggunakan teknologi padat modal untuk proses produksinya dan menggantikan tenaga kerja dengan barang-barang modal seperti mesin dan lain-lain. Kondisi ini terjadi bila tingkat upah naik dengan asumsi harga barang-barang

---

<sup>12</sup>Payaman Simanjutak, *Pengantar Ekonomi Sumberdaya Manusia* (Jakarta: Fakultas Ekonomi UI, 2005), h. 105.

<sup>13</sup>Sumarsono, *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Ketenagakerjaan*, h. 23.

modal lainnya tetap. Penurunan penggunaan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan karena adanya penggantian atau penambahan penggunaan mesin-mesin disebut efek substitusi tenaga kerja atau *substitution effect (capital intensive)*.

b) Perubahan permintaan hasil produksi oleh konsumen

Apabila permintaan akan hasil produksi perusahaan meningkat, perusahaan cenderung untuk menambah kapasitas produksinya. Untuk maksud tersebut perusahaan akan menambah penggunaan tenaga kerjanya.

c) Harga barang modal turun

Apabila harga barang modal turun, maka biaya produksi turun dan tentunya mengakibatkan harga jual barang per unit ikut turun. Pada keadaan ini perusahaan akan cenderung meningkatkan produksi karena permintaan hasil produksi bertambah besar, akibatnya permintaan tenaga kerja meningkat pula.

Konsep dasar permintaan tenaga kerja seperti yang di atas telah di kembangkan oleh para ahli ekonomi tenaga kerja dengan menggunakan model-model yang cukup komplek.<sup>14</sup> Fungsi produksi memperlihatkan hubungan yang terjadi antara berbagai input faktor produksi dan output perusahaan. Dengan teknologi tertentu, semakin banyak input pekerja dan modal yang digunakan, semakin besar output yang di hasilkan.<sup>15</sup> Secara umum dapat dikatakan bahwa setelah pekerja digunakan, output mulai meningkat dengan tambahan yang kecil. Keadaan ini merupakan ciri setiap proses produksi dalam jangka pendek. Hasil yang mengecil mempunyai implikasi yang penting bagi analisis ekonomi. Implikasi utamanya adalah bahwa perusahaan hanya mau menggunakan tambahan input pekerja dengan upah yang lebih rendah, karena setelah pekerja digunakan, setiap tambahan pekerjaan akan memberi tambahan output yang lebih kecil.

---

<sup>14</sup> Afrida, *Ekonomi Sumberdaya Manusia* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2003), h. 208.

<sup>15</sup> Sonny Sumarsono I, *Teori Dan Kebijakan Publik Ekonomi Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Ghalia Ilmu, 2009), h. 17.

Dalam ekonomi pasar diasumsikan seorang pengusaha tidak dapat mempengaruhi harga. Perusahaan disebut *price taker*, perusahaan sebagai penerima harga pasar yang berlaku dan tidak dapat merubah harga dengan menaikkan atau menurunkan produksinya. Perusahaan dapat menjual beberapa saja produksinya dengan harga yang berlaku. Dalam memaksimalkan laba, pengusaha hanya dapat mengatur beberapa jumlah karyawan yang di pekerjakan.<sup>16</sup> Penyediaan dari bahan-bahan pelengkap dalam produksi, misalnya modal, tenaga listrik, bahan mentah dan lain-lain. Modal yang diinvestasikan dalam suatu usaha dapat berupa uang atau barang, misalnya mesin-mesin. Mesin digerakan oleh tenaga kerja dan sumber-sumber serta bahan-bahan dikelola oleh manusia. Semakin banyak kapasitas dan jumlah mesin yang dikelola oleh manusia. Semakin besar elastisitas penyediaan faktor pelengkap, semakin besar elastisitas permintaan tenaga kerja.<sup>17</sup>

### **c. Penyerapan Tenaga Kerja**

Menurut Tri Wahyu R, ada perbedaan antara permintaan tenaga kerja dan jumlah tenaga kerja yang diminta atau dalam hal ini tenaga kerja yang diserap oleh perusahaan atau suatu sektor. Permintaan tenaga kerja adalah keseluruhan hubungan antara berbagai tingkat upah dan jumlah orang yang diminta untuk dipekerjakan. Sedangkan jumlah tenaga kerja yang diminta lebih ditujukan pada kuantitas atau banyaknya permintaan tenaga kerja pada tingkat upah tertentu.

Menurut Zamrowi, penyerapan tenaga kerja adalah jumlah tertentu dari tenaga kerja yang digunakan dalam suatu unit usaha tertentu atau dengan kata lain penyerapan tenaga kerja adalah jumlah tenaga kerja yang bekerja dalam suatu unit usaha. dalam penyerapan tenaga kerja ini dipengaruhi oleh dua fator yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal tersebut antara lain tingkat pertumbuhan ekonomi, tingkat inflasi, pengangguran dan tingkat bunga. Faktor internal dari industri yang meliputi tingkat upah, produktivitas tenaga kerja, modal, serta pengeluaran tenaga kerja non upah.<sup>18</sup>

---

<sup>16</sup>*Ibid.*, h. 18.

<sup>17</sup>*Ibid.*, h. 43.

<sup>18</sup>Maryanti, *Deskripsi Perencanaan Ketenagakerjaan*, h. 91-93..

Menurut Sudarsono dalam Subekti, permintaan tenaga kerja berkaitan dengan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan oleh suatu lapangan usaha. Faktor-faktor yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja adalah tingkat upah, nilai produksi, dan investasi. Perubahan pada faktor tersebut akan mempengaruhi jumlah tenaga kerja yang diserap oleh suatu lapangan usaha.<sup>19</sup> Upah adalah sejumlah pendapatan uang yang diterima oleh buruh dalam satu waktu tertentu akibat dari tenaga dan usaha yang digunakan dalam proses produksi.<sup>20</sup> Menurut Simanjuntak, permintaan akan tenaga kerja didasarkan atas kemampuan memproduksi barang dan jasa. Secara umum, permintaan akan tenaga kerja dipengaruhi oleh jumlah dan tingkat produksi, semakin besar produk yang dihasilkan maka semakin besar pula pendapatan yang diperoleh. Tingkat pendapatan yang tinggi mencerminkan jumlah barang dan jasa yang dihasilkan oleh suatu perekonomian berjumlah banyak.<sup>21</sup> Menurut Feriyanto, penyerapan tenaga kerja dipengaruhi oleh upah tenaga kerja, penjualan produk, dan tingkat bunga.<sup>22</sup>

Menurut Sukirno, kenaikan investasi akan meningkatkan permintaan agregat dan pendapatan nasional, maka peningkatan ini akan selalu diikuti oleh pertambahan dalam kesempatan kerja. Menurut Susanti, alokasi anggaran untuk bantuan diprioritaskan untuk sektor-sektor yang dapat merangsang dan menimbulkan dampak kegiatan ekonomi secara lebih luas dan intensif, yang nantinya pengeluaran pemerintah tersebut mengakibatkan pertumbuhan pada sektor industri sehingga dapat memperluas lapangan kerja. Ekspor adalah upaya melakukan penjualan komoditi yang kita miliki kepada bangsa lain atau negara lain dengan mengharapkan pembayaran dengan valuta asing. Menurut Djojohadikusumo dalam boediono, tujuan dilakukannya perdagangan internasional salah satunya adalah untuk mengatasi hambatan ekonomi, terutama dalam upaya meningkatkan pendapatan dan memperluas kesempatan kerja.<sup>23</sup>

---

<sup>19</sup>Akmal, *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Di Indonesia*, h. 1.

<sup>20</sup>Ridwan, *Standar Upah Pekerjaan Menurut sistem ekonomi islam.*, h.2

<sup>21</sup>Pratomo, *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Di Karesidenan Surakarta Tahun 2000-2008*, h. 4.

<sup>22</sup>Feriyanto, *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Indonesia*, h. 43.

<sup>23</sup>*Ibid.*, h. 5.

#### **d. Prinsip Ketenagakerjaan Dalam Syariat Islam**

Dalam islam, tenaga kerja bukan hanya suatu jumlah usaha atau jasa abstrak yang ditawarkan untuk dijual pada para pencari tenaga kerja. Mereka yang mempekerjakan tenaga kerja mempunyai tanggung jawab moral dan sosial. Dalam pandangan Islam, tenaga kerja dianggap sebagai saudara atau mitra dari majikan atau pemberi kerja. Tenaga kerja memiliki kedudukan yang tinggi dalam Islam dan memiliki hak-hak yang harus ditunaikan oleh majikannya. Nabi Muhammad SAW memerintahkan para sahabatnya untuk memberikan kepada para tenaga kerja mereka makanan yang mereka makan dan memakaikan kepada mereka pakaian yang mereka pakai! Rasulullah SAW bersabda : “ Berikanlah makanan kepada mereka dari makanan yang engkau makan dan berikanlah pakaian yang engkau pakai”.<sup>24</sup>

Terdapat 4 prinsip ketenagakerjaan dalam islam, diantaranya:<sup>25</sup>

##### **a. Kemerdekaan manusia**

Ajaran Islam yang direpresentasikan dengan aktivitas kesalehan sosial Rasulullah SAW dengan tegas mendeklarasikan sikap anti perbudakan untuk membangun tata kehidupan masyarakat yang toleran dan berkeadilan. Islam tidak mentolerir sistem perbudakan dengan alasan apa pun. Terlebih lagi adanya praktik jual-beli pekerja dan pengabaian hak-haknya yang sangat tidak menghargai nilai kemanusiaan. Kemerdekaan manusia yang dimaksud adalah menjaga agar seorang majikan tidak bertindak sewenang-wenang kepada pekerjanya karena seorang pekerja juga mempunyai hak asasi yang tidak dapat diganggu gugat. Dalam hal ini seorang yang mempunyai usaha akan dituntut untuk mempekerjakan seseorang dengan tidak merampas kemerdekaannya maksudnya adalah tidak memaksakan seseorang untuk bekerja melampaui batas kemampuannya.

---

<sup>24</sup>Isnaini Harahap. *The Handbook of Islamic Economics*. Medan: Febi Press, 2016.

<sup>25</sup>Nurul Huda, *Ekonomi Makro Islam* (Jakarta: Kencana, 2008), h. 157.

b. Prinsip Kemuliaan derajat manusia

Islam menetapkan setiap manusia apapun pekerjaannya dalam posisi yang terhormat karena Islam sangat mencintai seorang muslim yang gigih untuk kehidupannya. Allah SWT menegaskan dalam QS. Al-Jumu'ah (62) ayat 10, yang berbunyi :

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ  
وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya: Apabila shalat telah dilaksanakan, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak agar kamu beruntung.<sup>26</sup>

Kemuliaan orang yang bekerja terletak pada kontribusinya bagi kemudahan orang lain yang mendapat jasa atau tenaganya. Salah satu hadis yang populer untuk menegaskan hal ini adalah “Sebaik-baik manusia di antara kamu adalah yang paling banyak manfaatnya bagi orang lain.” (HR. Bukhari dan Muslim).<sup>27</sup> Oleh karena itu apapun yang menjadi pekerjaan seseorang hendaklah saling menghargai dan menghormati terlebih lagi adalah hubungan di antara para pengusaha dan juga para pekerja karena seorang pengusaha membutuhkan pekerja untuk memenuhi kebutuhan yang diinginkan oleh konsumen dan seorang pekerja akan mendapatkan imbalan atas apa yang telah ia kerjakan.

c. Prinsip Keadilan

Keadilan penting bagi kehidupan manusia demi terciptanya penghormatan dan hak-hak yang layak sesuai dengan aktivitasnya. Sesuai dengan firman Allah SWT dalam surat Al-Hadid (57) ayat 25, yang berbunyi :

<sup>26</sup>Departemen Agama Republik Indonesia, Al-Qur'an dan Terjemahannya, (Jakarta: CV. Pustaka Jaya Ilmu, 2014), h. 552.

<sup>27</sup>Thohir Luth, *Antara Perut dan Etos Kerja, dalam Perspektif Islam* (Jakarta: Gema Insani, 2001), h. 21.



لَقَدْ أَرْسَلْنَا رُسُلَنَا بِالْبَيِّنَاتِ وَأَنْزَلْنَا مَعَهُمُ الْكِتَابَ  
وَالْمِيزَانَ لِيَقُومَ النَّاسُ بِالْقِسْطِ وَأَنْزَلْنَا الْحَدِيدَ فِيهِ بَأْسٌ  
شَدِيدٌ وَمَنْفَعٌ لِلنَّاسِ وَلِيَعْلَمَ اللَّهُ مَنْ يَنْصُرُهُ وَرُسُلَهُ بِالْغَيْبِ إِنَّ اللَّهَ  
قَوِيٌّ عَزِيزٌ ﴿٢٥﴾

Artinya: Sungguh, Kami telah mengutus rasul-rasul Kami dengan bukti-bukti yang nyata dan Kami turunkan bersama mereka kitab dan neraca (keadilan) agar manusia dapat berlaku adil. dan Kami menciptakan besi yang mempunyai kekuatan hebat dan banyak manfaat bagi manusia, dan agar Allah mengetahui siapa yang menolong (agama)-Nya dan rasul-rasul-Nya walaupun (Allah) tidak dilihatnya. Sesungguhnya Allah Maha kuat, Mahaperkasa.<sup>28</sup>

Ayat tersebut menjelaskan bahwa Allah SWT telah mengutus para Rasul dengan bukti yang nyata yakni dengan hujah-hujah yang jelas dan akurat yang disampaikan melalui para malaikat, lafal alkitab dalam ayat tersebut sekalipun bentuknya mufrad tetapi makna yang dimaksud adalah jamak, yakni al-kutub (neraca) yang berarti keadilan. Keadilan yang dimaksud adalah sebuah perintah bagi manusia untuk berlaku adil bagi sesama, dengan menjunjung tinggi hak serta kewajiban yang dimiliki oleh orang lain. Lafazh selanjutnya yang bercerita tentang besi dan menolong agama Allah, Ibnu Abbas r.a memberikan penakwilannya orang-orang yang menolong agama Allah SWT padahal mereka tidak melihat-Nya sesungguhnya Allah Maha Kuat lagi Maha Perkasa, artinya Dia tidak memerlukan pertolongan siapa pun, akan tetapi perbuatan tersebut manfaatnya akan dirasakan sendiri oleh orang yang mengerjakannya.

Prinsip keadilan disini berkaitan dengan keadilan yang dilakukan oleh pengusaha yang adil dalam hal memberikan konpesansi atas apa yang telah dilakukan oleh seorang pekerja, adil dalam memilih tenaga kerja yang cocok untuk untuk bidangnya dan juga keadilan bisa dilihat dari segi pekerja yaitu pekerja harus melakukan kewajiban seorang pekerja yaitu

<sup>28</sup>Departemen Agama Republik Indonesia, Al-Qur'an dan Terjemahannya, (Jakarta: CV. Pustaka Jaya Ilmu, 2014), h. 541.

memenuhi semua kewajiban yang ada dalam perjanjian kerja. Pekerja harus bersungguh-sungguh mengerahkan kemampuannya sesuai dengan perjanjian kerja dengan efisien dan jujur.

d. Prinsip Kejelasan Aqad

Islam sangat memperhatikan masalah aqad, hal ini termasuk salah satu bagian terpenting dalam kehidupan perekonomian. Setiap orang beriman wajib untuk menunaikan apa yang telah diperjanjikan baik yang berkaitan dengan pekerjaan, upah, waktu bekerja dan sebagainya. Dalam hal ini perjanjian aqad diantara pekerja dan juga pengusaha haruslah jelas pekerjaan yang akan dilakukan oleh seorang pekerja dan juga besaran kompensasi atas pekerjaan yang telah dilakukan dan kapan pekerja itu akan menerima kompensasi itu. Dengan adanya kejelasan aqad ini maka diharapkan tidak terjadi permasalahan dikemudian hari. Sebagaimana firman Allah SWT dalam surat Al-maidah (5) ayat 1, yang berbunyi :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوفُوا بِالْعُقُودِ أُحِلَّتْ لَكُمْ بَيْعَةُ الْأَنْعَامِ  
إِلَّا مَا يَتَلَبَّسُ عَلَيْكُمْ غَيْرَ مُحِلِّي الصَّيْدِ وَأَنْتُمْ حُرْمٌ إِنَّ اللَّهَ يَحْكُمُ مَا  
يُرِيدُ

Artinya: Wahai orang-orang yang beriman! Penuhilah janji-janji. Hewan ternak dihalkan bagimu, kecuali yang akan disebutkan kepadamu, dengan tidak menghalalkan berburu ketika kamu sedang berihram (haji atau umrah). Sesungguhnya Allah menetapkan hukum-hukum sesuai dengan yang Dia kehendaki.<sup>29</sup>

## 2. Upah Minimum

### a. Pengertian Upah Minimum

Secara umum, upah diartikan sebagai nilai minimum yang harus dibayarkan kepada sebagian besar pekerja, dimana besarnya telah ditetapkan sedemikian rupa dengan tujuan agar dapat memenuhi kebutuhan hidup minimum

<sup>29</sup>Departemen Agama Republik Indonesia, Al-Qur'an dan Terjemahannya, (Jakarta: CV. Pustaka Jaya Ilmu, 2014), h. 106 .

pekerja beserta keluarganya dengan berdasarkan pada perhitungan kondisi ekonomi, sosial, dan nasional pada waktu tertentu.<sup>30</sup>

Upah Minimum adalah suatu standar minimum yang digunakan oleh para pengusaha atau pelaku industri untuk memberikan upah kepada pekerja di dalam lingkungan usaha atau kerjanya (UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan). Karena pemenuhan kebutuhan yang layak di setiap propinsi berbeda-beda, maka disebut Upah Minimum Provinsi.

Upah minimum diartikan sebagai upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap. Sedangkan upah minimum provinsi adalah upah minimum yang bersifat tetap yang berlaku umum disatu daerah provinsi. Dan upah minimum diberlakukan bagi pekerja dengan keterampilan terendah dan jabatan terendah dengan kerja paling lama satu tahun. Adapun berdasarkan peraturan menteri tenaga kerja NO. PER-01/MEN/1999 pasal 4 tentang dasar dan wewenang penetapan upah minimum, menyatakan UMP adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok yang termasuk tunjangan tetap yang berlaku disatu provinsi. Sedangkan upah minimum didefinisikan sebagai suatu ketetapan yang dikeluarkan oleh pemerintah mengenai keharusan untuk membayar upah minimum kepada pekerja yang paling rendah tingkatnya. Berdasarkan UMP didasarkan atas upah bulanan yang diadakan peninjauan selambat-lambatnya 2 tahun sekali.

Adapun pokok yang dimaksud diatas adalah imbalan dasar yang dibayar kepada pekerja menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang dibayar kepada pekerja menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan dan suatu imbalan yang diterima oleh pekerja secara tetap jumlahnya dan teratur pembayaran yang diartikan kehadirannya maupun pencapaian prestasi kerja tertentu disebut tunjangan tetap.<sup>31</sup>

---

<sup>30</sup>Catherine Saget, *Penentuan Besaran Upah Minimum di Negara Berkembang, Program Keadaan Kerja dan Ketenagakerjaan* (Jakarta: Organisasi Perburuhan Internasional, 2006), h. 5.

<sup>31</sup>Yunensi Rika Rosa Nova, "Pengaruh Upah Dan Modal Terhadap Penerapan Tenaga Kerja Pada Sentrai Industri Kripik Bandar Lampung Dalam Perspektif Ekonomi Islam" (Skripsi, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2018), h. 30.

Upah minimum adalah upah yang diperkirakan paling layak untuk memenuhi kebutuhan minimum pekerja. Pemerintah mengatur pengupahan melalui Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Per 05/Men/1989 tanggal 29 Mei 1989 tentang upah minimum. Upah minimum dibagi menjadi 3 kriteria, yaitu Upah minimum regional, Upah Minimum Sektor Regional, Upah Minimum Sub Sektor Regional. Dalam perkembangannya, upah minimum dibagi menjadi dua kriteria, yaitu Upah Minimum Provinsi (UMP) dan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK). Upah minimum Provinsi dan Upah Minimum Kabupaten/Kota ini ditetapkan setinggi sekali dengan SK Gubernur.<sup>32</sup>

Para ekonom percaya bahwa upah minimum memiliki dampak terbesar terhadap pengangguran usia muda. Upah ekuilibrium para pekerja usia muda cenderung rendah karena dua alasan. Pertama, karena para pekerja usia muda termasuk anggota angkatan kerja yang kurang terdidik dan kurang berpengalaman, mereka cenderung memiliki produktivitas marjinal yang rendah. Untuk alasan kedua ini, upah yang menyeimbangkan penawaran pekerja usia muda dengan permintaannya adalah rendah. Karena itu, upah minimum seringkali berpengaruh pada para pemuda ketimbang yang lainnya dalam angkatan kerja.<sup>33</sup>

Upah minimum merupakan sumber perdebatan politik yang tidak ada habisnya. Para pendukung upah minimum yang lebih tinggi memandang sebagai sarana meningkatkan pendapatan para pekerja miskin. Meskipun para pendukung upah –minimum mengakui kebijakan itu menyebabkan pengangguran bagi sebagian pekerja, namun mereka berpendapat bahwa pengorbanan ini setimpal untuk mengentaskan kemiskinan kelompok masyarakat lain. Para penentang diberlakukan upah minimum yang lebih tinggi mengklaim bahwa hal itu bukan cara terbaik untuk membantu orang-orang miskin. Mereka berpendapat bahwa bukan hanya kenaikan biaya tenaga kerja yang akan meningkatkan pengangguran, tetapi juga upah minimum tersebut salah sasaran. Banyak pekerja yang menerima upah minimum adalah para remaja yang hanya bekerja mencari tambahan uang

---

<sup>32</sup>Sukwiyati, et. al., *Ekonomi SMA Kelas XI*, (Yudhi Tira, 2006), h. 11.

<sup>33</sup>N. Gregory Mankiw, *Makroekonomi* (Jakarta: Erlangga, 2002), h. 160.

saku, dan bukan kepada keluarga yang harus bekerja untuk menghidupi keluarga.<sup>34</sup>

### **b. Penetapan Upah Minimum**

Penetapan upah minimum di Indonesia dilaksanakan setiap tahun yang didasarkan pada KHL dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. KHL adalah kebutuhan akan hidup layak pekerja/buruh secara fisik dalam memenuhi kebutuhan selama sebulan. Penetapan upah minimum Provinsi, Kabupaten/Kota ditetapkan oleh Gubernur. Penetapan upah minimum dapat dihitung dengan formula sebagai berikut :<sup>35</sup>

$$UM_n = UM_t + \{UM_t \times (\text{Inflasi} + \% \text{ PDB}_t)\}$$

Keterangan :

UM<sub>n</sub> : Upah minimum yang akan ditetapkan

UM<sub>t</sub> : Upah minimum tahunan

Inflasi : Inflasi yang dihitung dari periode September tahun yang lalu sampai dengan periode September tahun berjalan

PDB<sub>t</sub> : Pertumbuhan Produk Domestik Bruto yang dihitung dari pertumbuhan PDB yang mencakup periode kuartal III dan IV tahun sebelumnya dan periode kuartal I dan II tahun berjalan.

Upah minimum ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota. Pengusaha dilarang membayar upah pekerja dibawah upah upah minimum daerah dimana pekerja/buruh tersebut bekerja, termasuk kepada pekerja atau buruh yang sedang dalam masa percobaan 3 bulan pertama. Pelanggaran terhadap ketentuan ini merupakan tindak pidana yang dapat diancam pidana penjara paling singkat 1 tahun dan paling lama 4 tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 100.000.000,00 dan paling banyak Rp. 400.000.000,00 pasal 186 ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003. Dalam hal apabila pengusaha belum mampu membayar upah sebesar upah

---

<sup>34</sup>*Ibid.*, h. 161.

<sup>35</sup>Peraturan Pemerintah Republik Indonesia, Nomor 78 Tahun 2015, Tentang Pengupahan, BAB IV, Pasal 43-45.

minimum maka dapat mengajukan penundaan ke instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan untuk kurun waktu tertentu.<sup>36</sup>

### **c. Komponen Upah Minimum**

Komponen upah merupakan salah satu pembagian bagi para majikan misalnya upah pokok dan upah tunjangan. Untuk pembagian tersebut upah pokok yaitu upah yang diberikan tanpa ada bonusannya, sedangkan upah tunjangan yaitu bonusan yang diberikan majikan kepada buruh.

Kompensasi merujuk pada semua bentuk upah atau imbalan yang berlaku bagi suatu pekerjaan. Secara umum kompensasi ini memiliki dua komponen, yaitu kompensasi langsung berupa upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus, dan kompensasi tidak langsung misalnya berupa asuransi kesehatan, fasilitas untuk rekreasi dan sebagainya. Bagi tenaga kependidikan di Indonesia terhadap perbedaan perhitungan kompensasi langsung sesuai dengan pangkat, jabatan, dan golongan.<sup>37</sup>

Dari beberapa pendapat diatas dapat dinyatakan bahwa ada beberapa komponen yang diatur dalam Islam antara lain yaitu upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus dan kompensasi misalnya fasilitas kesehatan, rekreasi dan lain sebagainya. Namun pada kenyataannya masih jarang yang menggunakan komponen komponen tersebut.

Dalam pengambilan keputusan tentang upah maka kepentingan pencari nafkah dan majikan akan dipertimbangkan tingkat upah yang ditetapkan agar tidak terlalu rendah sehingga bisa mencukupi biaya kebutuhan pokok para pekerja juga tidak terlalu tinggi sehingga majikan kehilangan bagiannya yang sesungguhnya dari hasil kerjasama itu.

#### **1) Upah Minimum**

Sudah menjadi kewajiban para majikan untuk menentukan upah minimum yang dapat menutupi kebutuhan pokok hidup termasuk

---

<sup>36</sup>Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, (Jakarta: Pradnya Paramita, 2007), h. 51.

<sup>37</sup>Said Maskur, *Dasar-Dasar Administrasi Pendidikan* (Sungai Guntung Inhil: STIT Ar-Risalah, 2014), h. 46-47.

makanan, pakaian, tempat tinggal dan lainnya, sehingga pekerja akan memperoleh suatu tingkat kehidupan yang layak.

## 2) Upah Maksimum

Benar bahwasannya Islam tidak membiarkan upah berada dibawah tingkat minimum yang ditetapkan berdasarkan kebutuhan pokok kelompok pekerja, dan juga benar tidak membiarkan adanya kenaikan upah melebihi tingkat tertentu yang ditentukan berdasarkan sumbangsihnya terhadap produksi. Sebagaimana diketahui betapa pentingnya menyediakan upah bagi mereka yang setidak tidaknya dapat memenuhi kebutuhan pokok mereka agar tercipta keadilan dan pemerataan. Oleh karena itu diharapkan bahwa tidak perlu terjadi kenaikan upah melampaui batas tertinggi dalam penentuan batas maksimum.<sup>38</sup>

### **d. Perbedaan Tingkat Upah Minimum**

Setiap pengusaha adalah *prices taker* artinya mereka tidak dapat mempengaruhi harga. Penjual menjual hasil produksinya menurut harga pasar dan membeli faktor produksi dengan harga pasar juga. Dalam ini tingkat upah dimana saja harus sama juga. tapi kenyataan yang dapat disaksikan adalah bahwa terdapat perbedaan tingkat upah. Perbedaan tingkat upah tersebut terjadi semata-mata karena pada dasarnya pasar kerja itu sendiri terdiri dari beberapa pasar kerja yang berbeda dan terpisah satu sama lain. Perbedaan tingkat upah tersebut diantaranya dipengaruhi oleh:<sup>39</sup>

1. Perbedaan tingkat pendidikan, latihan dan pengalaman.
2. Persentase biaya karyawan terhadap seluruh biaya produksi.
3. Perbedaan proporsi keuntungan perusahaan terhadap penjualannya
4. Perbedaan peranan pengusaha yang bersangkutan dalam menentukan harga.
5. Perbedaan skala besar kecilnya perusahaan.
6. Perbedaan tingkat efisiensi dan manajemen.

---

<sup>38</sup>Rahman, *Doktrin Ekonom*, h. 366-372.

<sup>39</sup>Payaman J. Simanjutak, *Pengantar Ekonomi Sumberdaya Manusia* (Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Pendidikan Indonesia, 1985), h. 109.

7. Perbedaan kemampuan atau kekuatan serikat pekerja.
8. Faktor kelangkaan.
9. Perbedaan besar kecilnya resiko atau kemungkinan mendapatkan kecelakaan di lingkungan kerja.

**e. Hubungan Upah Minimum Dengan Penyerapan Tenaga Kerja**

Menurut Adam Smith, ketika terjadi kenaikan tingkat upah rata-rata, maka akan diikuti oleh turunnya jumlah tenaga kerja yang diminta sehingga terjadinya pengangguran. Sebaliknya, ketika turunnya tingkat upah rata-rata akan diikuti dengan meningkatnya jumlah tenaga kerja yang diminta. Teori Adam Smith juga menjelaskan adanya hubungan antara waktu bekerja dan pengalaman dengan upah. Tenaga kerja cenderung meningkatkan waktu kerja untuk menambah penghasilan. Akan tetapi, jika tingkat upah sudah cukup tinggi maka tenaga kerja akan mengurangi waktu bekerja dan menambah waktu istirahat.

Selaras dengan ehrenberg menyatakan apabila terdapat kenaikan upah rata-rata, maka akan diikuti oleh turunnya jumlah tenaga kerja yang diminta, berarti akan terjadi pengangguran. Atau sebaliknya, dengan turunya tingkat upah rata-rata akan diikuti oleh meningkatnya kesempatan kerja, sehingga dapat dikatakan bahwa kesempatan kerja, sehingga dapat dikatakan bahwa kesempatan kerja mempunyai hubungan terbalik dengan tingkat upah.

Pendapat serupa juga dikemukakan oleh Haryo Kuncoro, dimana kuantitas tenaga kerja yang diminta akan menurun sebagai akibat dari kenaikan upah. Apabila tingkat upah naik sedangkan harga input tetap, berarti harga tenaga kerja relatif lebih mahal dari input lain. Situasi ini mendorong pengusaha untuk mengurangi penggunaan tenaga kerja yang relatif mahal dengan input-input lain yang relatifnya lebih murah guna mempertahankan keuntungan yang maksimum.

Kenaikan atau penurunan tingkat upah dapat mempengaruhi penyerapan tenaga kerja. Bagi perusahaan upah merupakan biaya produksi sehingga pengusaha akan meminimalkan biaya produksi, yaitu upah untuk mencapai keuntungan yang optimal. Naiknya tingkat upah akan meningkatkan biaya produksi perusahaan, yang selanjutnya akan meningkatkan pula harga per unit barang yang diproduksi. Apabila harga naik, konsumen akan mengurangi



konsumsi. Akibatnya banyak barang yang tidak terjual, dan produsen terpaksa menurunkan jumlah produksinya. Turunnya target produksi, mengakibatkan berkurangnya tenaga kerja yang dibutuhkan.<sup>40</sup>

#### **f. Sistem Pengupahan Dalam Syariat Islam**

Dalam pandangan syariat islam, upah merupakan hak dari orang yang telah bekerja dan kewajiban bagi orang yang memperkerjakan. Upah sesungguhnya kompensasi atas jasa yang telah diberikan seorang tenaga kerja.<sup>41</sup> Penentuan perkiraan upah dalam islam adalah saat pertama kali melakukan kontrak kerja, yang apabila nantinya ada perselisihan antara penentuan upah maka akan ditentukan oleh para ahli yang mempunyai keahlian dalam penentuan upah pekerja yang disebut khuraba'u.<sup>42</sup> Upah dalam konsep syariah itu ada dua yaitu dimensi dunia dan dimensi akhirat. Upah menurut Barat adalah gaji biasa, pokok, atau minimum dan setiap emolumen (tambahan pendapatan) yang dibayarkan langsung atau tidak langsung, apakah dalam bentuk uang tunai atau barang, oleh pengusaha kepada pekerja dalam kaitan dengan hubungan kerja.

Dalam islam besaran upah ditetapkan oleh kesepakatan antara pekerja dengan pengusaha yang mana memiliki kebebasan untuk menetapkan jumlah upah, syarat dan cara pembayaran upah tersebut dengan dasar rela dan tidak merugikan salah satu pihak. Tingkat upah minimum dalam islam harus cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar pekerja yaitu pangan, sandang, papan. Menurut Sadeq ada dua faktor yang harus diperhatikan dalam menentukan upah yaitu faktor primer dan skunder. Faktor primer adalah kebutuhan dasar, beban kerja, dan kondisi pekerjaan. Menurut Didin dan Hendri, faktor skundernya adalah dengan memperlakukan pekerja sebagai saudara.<sup>43</sup>

---

<sup>40</sup>Febryana Rizqi Wasilaputri, "Pengaruh Upah Minimum Provinsi, PDRB dan Investasi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Pulau Jawa Tahun 2010-2014" (Skripsi, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, 2016), h. 38.

<sup>41</sup>Azhari Akmal Tarigan. *Tafsir Ayat-Ayat Ekonomi*, (Medan: Febi Press, 2016), h. 142.

<sup>42</sup>Muhammad Ismail Yusanto dan Muhammad Karebet Widjajajksma (ed.) *Menggagas Bisnis Islam*, (Jakarta: Gema Insani, 2002), h. 194.

<sup>43</sup>Fuad Riyadi. "Sistem dan Strategi Pengupahan Perspektif Islam" dalam *Iqtishadia Jurnal Kajian Ekonomi dan Bisnis Islam*, Vol. 8 No. 1, Maret 2015, h. 169-170.

Menurut Al-Maliki dalam menetapkan upah adalah dengan mendasarkan upah tersebut pada jasa atau manfaat yang dihasilkan pekerja. Dimana untuk kesepakatan upah ini sendiri ada dua yaitu Al-ajru Al-Musamma dan Al-Ajru Al-Mitsl, hanya saja upah ini tidak bersifat abadi, namun terikat dengan waktu tertentu yang telah disepakati oleh keduanya dan apabila upah dan pekerjaan yang telah disepakati telah selesai maka mereka memulai lagi menentukan upah yang baru.

Ada cara lain dalam menentukan upah menurut Bani Sadr ada dua; yaitu pertama, dengan menghitung pengeluaran seorang buruh bersama istri serta anaknya dan menghitung kebutuhan minimum mereka yang bekerja yang kemudian akan bergantung pada ketetapan para ahli. Kedua, dengan mencoba mendasarkan ganti rugi dengan mempertimbangkan buruh dalam hubungan dengan fungsinya pada proses produksi dimana buruh tersebut mampu memberikan sumbangan terhadap produksinya. Adapun pihak-pihak yang berkepentingan dalam menentukan upah yaitu tenaga kerja/musta'jir, majikan/perusahaan/Mu'jir, dan Pemerintahan Ulil Amri.<sup>44</sup>

Mayoritas ilmuwan berpendapat bahwa pemerintah harus memperhatikan tingkat kecukupan hidup pegawainya, dalam arti standar penetapan upah tidak boleh hanya berdasar manfaat al-juhd semata. Dalam hal ini, mereka mendasarkan pendapatnya pada beberapa riwayat nabi dan sahabat yang menyebutkan bahwa mereka memberikan gaji kepada pegawai publik dan pemerintah, selain berdasarkan manfaat kerja juga berdasar kecukupan pekerja yang berupa kebutuhan pokok, baik berupa makanan, pakaian, tempat tinggal, pengobatan dan lainnya. Bahkan Nabi SAW menganggap istri sebagai kebutuhan bagi yang belum punya istri, demikian juga pembantu bagi pekerja yang tidak dapat melayani dirinya sendiri.

Dalam sebuah riwayat dari Abu Ubaidah, dalam dialognya dengan Khalifah Umar bin Khatab tentang upah para pekerja negara, disebutkan bahwasanya Abu Ubaidah memohon agar batas minimal upah tersebut adalah

---

<sup>44</sup>Rustam Effendi, *Produksi Dalam Islam*, (Yogyakarta: Magistra Insania Press, 2003), h. 40-44.

upah yang bisa memenuhi kebutuhan pekerja baik, pangan, sandang maupun papan, serta menghindarkan mereka dari mengkhianati amanah yang dibebankan kepadanya.

Para ulama klasik berpendapat bahwa pemerintah wajib memberi gaji kepada para pegawainya, orang-orang yang bekerja di ruang publik dan orang-orang yang tenaganya dibutuhkan oleh masyarakat. Gaji tersebut dengan ukuran yang mencukupi diri dan keluarganya. Sedangkan pegawai non-pemerintah (swasta) para ulama' klasik tidak secara eksplisit menegaskan ketentuan ini. Riwayat yang menyatakan kewajiban memberi upah sesuai kebutuhan pekerja di atas berlaku pada para pekerja Negara yang bekerja di ruang publik dan pemerintahan. Namun banyak ulama' yang cenderung untuk menjadikannya sebagai standar umum upah setiap pekerja yang bekerja kepada majikannya secara penuh, baik pekerja negara maupun swasta.<sup>45</sup>

Kewajiban negara adalah memenuhi kebutuhan secara penuh setiap orang baik muslim maupun nonmuslim, dimana baik upah pekerjanya dengan mempertimbangkan kebutuhannya selama pendapatan negara tercukupi dan memenuhi kebutuhan bagi semua pekerja negara terealisasi, diberikan peluang kepada negara untuk membedakan orang-orang yang giat dan ketaif dalam bekerja.<sup>46</sup>

Berdasarkan apa yang ada dalam hukum Islam pengupahan harus mencukupi kebutuhan buruh sesuai dengan kebutuhan pangan, papan, dan sandang. Majikan harus mengetahui jika buruh membutuhkan sesuatu hal yang sangat penting dan itu termasuk kebutuhan pokok. Namun, menurut para ulama pemerintah pada zaman dahulu wajib memberi upah untuk para buruh. Namun pada saat ini sistem pengupahan hanya akan ditentukan oleh majikan dan buruh yang ditentukan di awal kesepakatan dan dengan menggunakan prinsip keadilan.<sup>47</sup>

---

<sup>45</sup>Ahmad Jalaludin, *Al-Siyasah Al-Iqtisadiyah Faw' Al-Malah Al-Shar'iyah* (Malang: UIN Malang Press, 2008), h. 418.

<sup>46</sup>Yusuf Qardhawi, *Peran Nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam* (Jakarta: Robbani Press, 2001), h. 409.

<sup>47</sup>Riyadi. *Sistem dan Strategi Pengupahan Perspektif Islam*, h. 163-164.

### 3. Ekspor

#### a. Pengertian Ekspor

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Ekspor memiliki arti pengiriman barang dagangan ke luar negeri.<sup>48</sup> Ekspor juga merupakan kegiatan perdagangan internasional yang memberikan rangsangan guna membutuhkan permintaan dalam negeri yang menyebabkan tumbuhnya industri-industri pabrik besar, bersamaan dengan struktur politik yang stabil dan lembaga sosial yang fleksibel. Berdasarkan uraian diatas, terlihat bahwa ekspor mencerminkan aktivitas perdagangan antarbangsa yang dapat memberikan dorongan dalam dinamika pertumbuhan perdagangan internasional, sehingga suatu negara-negara yang sedang berkembang kemungkinan untuk mencapai kemajuan perekonomian setaraf dengan negara-negara yang lebih maju.

Secara fisik ekspor adalah pengiriman dan penjualan barang-barang buatan negeri ke negara-negara lain. Pengiriman ini akan menimbulkan aliran pengeluaran yang masuk ke sektor perusahaan. Dengan demikian, pengeluaran agregat akan meningkat sebagai akibat kegiatan mengekspor barang dan jasa, pada akhirnya keadaan ini akan menyebabkan peningkatan dalam pendapatan nasional.<sup>49</sup>

Ekspor akan secara langsung mempengaruhi pendapatan nasional. Akan tetapi, hubungan yang sebaliknya tidak selalu berlaku, yaitu kenaikan pendapatan nasional belum tentu menaikkan ekspor oleh karena pendapatan nasional dapat mengalami kenaikan sebagai akibat dari kenaikan pengeluaran rumah tangga, investasi perusahaan, pengeluaran pemerintah, dan penggantian barang impor dengan barang buatan dalam negeri. Ekspor neto merupakan selisih antara ekspor total dengan impor total suatu negara. Apabila nilai ekspor neto positif, berarti nilai ekspor lebih besar dari nilai impor dan apabila nilai ekspor neto negatif, berarti nilai ekspor lebih kecil dari nilai impor.

---

<sup>48</sup>Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), diakses dari <https://kbbi.web.id/> diakses pada 12 Juli 2020 Pukul 14.50.

<sup>49</sup>Sadono Sukirno, *Makroekonomi Teori Pengantar*, (Jakarta: Raja Grafindo, 2006), h. 202.

Ekspor digolongkan sebagai pengeluaran otonomi oleh karena pendapatan nasional bukanlah penentu penting dari tingkat ekspor yang dicapai suatu negara. Daya saing di pasaran luar negeri, keadaan ekonomi di negara-negara lain, kebijakan proteksi di negara luar dan kurs valuta asing merupakan faktor utama yang akan menentukan kemampuan suatu negara mengekspor ke luar negeri.<sup>50</sup>

- 1) Daya saing dan keadaan ekonomi negara – negara lain. Kedua faktor ini dapat dipandang sebagai faktor terpenting yang akan menentukan ekspor suatu negara. Dalam suatu sistem perdagangan internasional yang bebas, kemampuan suatu negara menjual ke luar negeri tergantung kepada kemampuannya menyaingi barang – barang yang sejenis di pasaran internasional. Kemampuan suatu negara untuk menghasilkan barang yang bermutu dan dengan harga yang murah akan menentukan tingkat ekspor yang dicapai suatu negara. Besarnya pasaran barang di luar negeri sangat ditentukan oleh pendapatan penduduk di negara – negara lain. Apabila ekonomi dunia mengalami resesi dan pengangguran di berbagai negara meningkat, permintaan dunia ke atas ekspor suatu negara akan berkurang. Sebaliknya kemajuan yang pesat di berbagai negara akan meningkatkan ekspor suatu negara.
- 2) Proteksi di negara – negara lain. Proteksi di negara – negara lain akan mengurangi tingkat ekspor suatu negara. Negara – negara sedang berkembang mempunyai kemampuan untuk menghasilkan hasil – hasil pertanian dan hasil – hasil industri barang konsumsi (misalnya pakaian dan sepatu) dengan harga yang lebih murah dari di negara maju. Akan tetapi kebijakan proteksi di negara – negara maju memperlambat perkembangan ekspor seperti itu dari negara – negara sedang berkembang. Contoh ini memberikan gambaran tentang bagaimana proteksi perdagangan akan mempengaruhi ekspor.

---

<sup>50</sup>Sadono Sukirno, *Makroekonomi Modern* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2000), h. 110.

3) Kurs valuta asing<sup>51</sup>

**b. Hubungan Ekspor Dengan Penyerapan Tenaga Kerja**

Teori Heckscher-Ohlin (H-O) menjelaskan beberapa pola perdagangan dengan baik, negara-negara cenderung untuk mengekspor barang-barang yang menggunakan faktor produksi yang relative melimpah secara intensif. Menurut Heckscher-Ohlin, suatu Negara akan melakukan perdagangan dengan Negara lain disebabkan Negara tersebut memiliki keunggulan komparatif yaitu keunggulan dalam teknologi dan keunggulan faktor produksi. Analisis dalam teori Heckscher-Ohlin.<sup>52</sup>

- 1) Dua faktor produksi, yaitu tenaga kerja dan kapital.
- 2) Dua barang yang mempunyai “kepadatan” faktor produksi yang tidak sama, yang satu (X) lebih padat karya, yang lain (Y) lebih padat capital
- 3) Dua Negara yang memiliki jumlah kedua faktor produksi yang berbeda
- 4) Inti dari model Heckscher-Ohlin yang diuraikan diatas adalah suatu Negara lebih cenderung untuk mengekspor barang yang menggunakan lebih banyak faktor produksi relatif melimpah di negara tersebut

Pertumbuhan ekonomi yang baik harus didukung dari sektor perdagangan luar negeri, yaitu ekspor dan impor. Menurut Sukirno, hubungan ekspor terhadap pertumbuhan ekonomi dijelaskan oleh teori *export base and resources* yaitu sektor ekspor merupakan penggerak dalam pembangunan ekonomi. Sumbangan tidak langsung dari sektor ekspor dalam pembangunan dapat dibedakan menjadi tiga golongan. Pertama, ekspor akan mendorong dan meningkatkan perkembangan penanaman modal dari dalam maupun luar negeri, hal ini dikarenakan banyak industri yang mengalami perluasan pasar sebagai akibat dari perkembangan sektor ekspor. Kedua, perkembangan sektor ekspor dalam pembangunan akan memudahkan masuknya teknologi dan

---

<sup>51</sup>*Ibid.*

<sup>52</sup>Alfizah Annisaul Maghfiroh, “Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Industri Pengolahan di Provinsi Jawa Timur” (Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas JEMBER, 2019), h. 21-23.

keahlian usahwan sehingga industri akan terdorong untuk meningkatkan produksi dalam menghadapi persaingan luar negeri. Ketiga, dengan adanya peningkatan produksi akan mendorong pertambahan konsumsi yang akan berdampak pada peningkatan penyerapan tenaga kerja.

Menurut Apridar, ekspor merupakan salah satu faktor penting dalam menunjang dan merangsang pertumbuhan suatu daerah, kegiatan ekspor yang dilakukan bertujuan untuk meningkatkan pendapatan daerah tersebut. Dengan demikian ekspor memainkan peran penting dalam pemilihan strategi untuk meningkatkan pembangunan ekonomi oleh sebab itu perubahan setian ekspor akan memengaruhi produk dalam negeri dan juga permintaan akan tenaga kerja. Menurut Monireh Dizaji dan Arash Ketabforoush, peningkatan akan kapasitas ekspor dapat meningkatkan PDRB, hal ini disebabkan karena kegiatan ekspor merupakan salah satu komponen pengeluaran agregat. Apabila ekspor meningkat, pengeluaran agregat akan meningkat pula dan selanjutnya akan merangsang pertumbuhan ekonomi yang dapat dilakukan dengan penciptaan lapangan pekerjaan.<sup>53</sup>

Menurut Dizaji dan Arash, ekspor merupakan motor penggerak pembangunan ekonomi negara dan memiliki banyak manfaat, diantaranya adalah:<sup>54</sup>

- 1) Menciptakan pendapatan mata uang asing untuk mendukung kebutuhan impor negara
- 2) Melaksanakan program pembangunan ekonomi
- 3) Penciptaan lapangan kerja atau kesempatan kerja baru
- 4) Meningkatkan kualitas produk
- 5) Mengurangi biaya produksi
- 6) Memperoleh reputasi internasional untuk memperkuat ekonomi.

---

<sup>53</sup>*Ibid.*

<sup>54</sup>Monireh Dizaji and Arash Ketabforoush Badri (ed.), "The Effect of Exports on Employment in Iran's Economy" dalam *Merit Research Journal of Art, Social Science and Humanities*, Vol. 2 (6), 20 Februari 2018, h. 2.

Dengan demikian, ekspor memainkan peran penting dalam pemilihan strategi pembangunan ekonomi dan oleh karena itu, setiap perubahan dalam jumlah ekspor akan mempengaruhi produk dalam negeri, dan pada akhirnya, pertumbuhan, pembangunan serta peningkatan kualitas dan penyerapan lapangan kerja.<sup>55</sup>

Menurut Yerimias, kegiatan ekspor adalah sistem perdagangan dengan memindahkan barang dari dalam wilayah keluar dari wilayah tersebut dengan memenuhi persyaratan peraturan. Seiring dengan era globalisasi, dimana integrasi antar wilayah makin kuat, ekspor memegang peranan yang penting dalam menentukan laju perekonomian suatu daerah. Ekspor barang dan jasa merupakan salah satu sumber yang paling penting pendapatan devisa yang mengurangi tekanan pada neraca pembayaran yang juga meningkatkan pertumbuhan ekonomi dan menciptakan kesempatan kerja.<sup>56</sup>

Untuk menghitung dampak penurunan ekspor terhadap tenaga kerja, perlu terlebih dahulu dihitung koefisien tenaga kerja per masing-masing sektor. Koefisien tenaga kerja sektoral merupakan indikator untuk melihat daya serap tenaga kerja di masing-masing sektor. Semakin tinggi koefisien tenaga kerja di suatu sektor menunjukkan semakin tinggi pula daya serap tenaga kerja di sektor yang bersangkutan, disebabkan karena semakin banyak tenaga kerja yang dibutuhkan untuk menghasilkan satu unit output. Sebaliknya, sektor yang semakin rendah tenaga kerjanya menunjukkan semakin rendah pula daya serap tenaga kerjanya. Koefisien tenaga kerja yang tinggi pada umumnya terjadi pada sektor-sektor padat karya, sedangkan koefisien tenaga kerja yang rendah umumnya terjadi di sektor-sektor padat modal yang proses produksinya dilakukan dengan teknologi tinggi.<sup>57</sup>

---

<sup>55</sup>*Ibid.*

<sup>56</sup>Dewi, Pengaruh Investasi Dan Ekspor Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Melalui Pertumbuhan Ekonomi, h. 623-624.

<sup>57</sup>Tri Wibowo, "Dampak Penurunan Ekspor Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja", Buletin Ilmiah Litbang Perdagangan, VOL.7 NO.2, DESEMBER 2013, (November 2013), h. 186.



### c. Perdagangan Internasional Dalam Islam

Perdagangan internasional termasuk dalam masalah muamalah dan asal muamalah adalah boleh kecuali ada dalil yang mengharamkannya. Perdagangan internasional sejak dahulu kala sudah dilakukan oleh semua manusia dan bangsa. Salah satu potret perdagangan internasional yang dicatat dalam Al-Qur'an adalah perdagangan Quraish dan karena perdagangan hebat suku Quraishy tersebut maka Al-Qur'an mengabdikan aktifitas perdagangan mereka yang termaktub dalam QS. Al-Quraishy. Mereka dengan segala keterbatasan sumber daya alam di negeri mereka telah mampu menjadi pemain global dalam perdagangan internasional. Mereka biasanya melaukan aktifitas perdagangan internasional pada musim dingin (*Al syita*) dan musim panas (*Al shaiif*).

Allah SWT memerintahkan kepada hamba-hambaNya untuk mencari rezeki baik di daerahnya maupun ke daerah/negara lain dan keseluruhan penjuru dunia. Hal tersebut sebagaimana termaktub dalam QS.Al-Jumu'ah:10 dan Al-Mulk: 15. Perdagangan internasional adalah sebuah keniscayaan, karena tidak mungkin sebuah bangsa dapat memenuhi kebutuhan negerinya secara langsung dan Allah SWT menciptakan pada setiap daerah dan negara keunggulan dan keterbatasan.<sup>58</sup> Hal ini sebagaimana diungkapkan oleh Allah SWT dalam QS. Al-Fusilat ayat 10, yang berbunyi:

وَجَعَلَ فِيهَا رَوْسِيَّ مِنْ فَوْقِهَا وَبَرَكَ فِيهَا وَقَدَّرَ فِيهَا أَقْوَاتَهَا فِي أَرْبَعَةِ  
 أَيَّامٍ سَوَاءٍ لِّلْسَائِلِينَ ﴿١٠﴾

Artinya : Dan Dia Ciptakan padanya gunung-gunung yang kukuh diatasnya. Dan kemudian Dia berkahi, dan Dia tentukan makanan-makanan (bagi penghuni)nya dalam empat masa, memadai untuk (memenuhi kebutuhan) mereka yang memerlukannya.<sup>59</sup>

Dalam menafsirkan ayat diatas, imam Al Qurtubi meriwayatkan penafsiran dua orang mufasir besar dari kalangan tabi'in, yaitu Ikrimah dan Al Dahak yang

<sup>58</sup>Atep Hendang Waluya, "Perdagangan Internasional Dalam Islam", dalam Tabligh No. 4/XIV (4 Agustus 2019), h. 55.

<sup>59</sup>Departemen Agama Republik Indonesia, Al-Qur'an dan Terjemahannya, (Jakarta: CV. Pustaka Jaya Ilmu, 2014), h. 477.

mengatakan “Dia menentukan padanya kadar makanan-makanan (penghuni)nya” yaitu Allah memberi rezeki kepada penduduknya dan apa yang sesuai untuk kehidupan mereka berupa perdagangan, pohon-pohon dan manfaat-manfaat yang ada pada setiap negeri yang Allah tidak menjadikannya di daerah lain, supaya sebagian dengan yang lainnya bisa saling menghidupi melalui perdagangan dan perjalanan dari satu negeri ke negeri lainnya.

Dari segi aturannya, menurut Ismail Yusanto bahwa dalam perdagangan internasional, islam memberika tuntunan kepada manusia tentang bagaimana perdagangan harus dilaksanakan baik dengan berkenaan: barang atau komoditas, tatacara, dan dengan siapa?. Tentang komoditas yang diperbolehkan hanya barang yang halal saja tidak boleh yang haram. Tentang komoditas siapa yang melaukan ada 3 yaitu individu, corporate, dan negara. Kemudian pertanyaannya apa komoditas yang boleh diperdagangkan oleh corporate dan negara. Dan ini dikembalikan kepada konsep milkiyyah, yaitu ada kepemilikan individu, umum dan negara. Meskipun komoditasnya halal tapi pelakunya tidak cocok itu jadi masalah. Contohnya ekspor batu bara adalah milik umum dan hanya boleh diperdagangkan oleh negara.

Tujuan dari perdagangan internasional dalam islam adalah supaya tercipta kemaslahatan diantara umat manusia dan salah satu bentuk tolong menolong. Perdagangan internasional dalam islam merupakan masalah muamalah dan maqasid untuuk muamalah adalah kemaslahatan manusia. Disyariatkannya perdaangan internasional adalah kemaslahatan antar negara-negara, tolong menolong untuk mencapai kemaslahatan serta saling melengkapi sebagian negara atas sebagian lagi.<sup>60</sup>

## **B. Penelitian Terdahulu**

Penelitian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja telah banyak dilakukan. Di antara penelitian-penelitian tersebut adalah Rini

---

<sup>60</sup> Waluya, *Perdagangan Internasional Dalam Islam*, h. 55-56.

Sulistiawati (2012),<sup>61</sup> Danang Pratomo (2011),<sup>62</sup> Jafri (2015),<sup>63</sup> A. Rian Patriansyah (2016),<sup>64</sup> Febryana Rizki Wasilaputri (2016),<sup>65</sup> Citra Rosalina Fikri (2018),<sup>66</sup> Betty Silfia Ayu Utami (2020),<sup>67</sup> Devi Rizky Vitalia (2014),<sup>68</sup> Alfizah Annisaul (2020),<sup>69</sup> Latri Wihastuti dan Henny Rahmatullah (2018).<sup>70</sup>

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Rini Sulistiawati	Pengaruh Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja dan Kesejahteraan Masyarakat di	Upah Minimum; Penyerapan Tenaga Kerja	Upah minimum berpengaruh signifikan dan menunjukkan hubungan yang negatif terhadap penyerapan tenaga kerja. Penyerapan tenaga kerja berpengaruh tidak signifikan dan memiliki hubungan

<sup>61</sup>Rini Sulitiawati, *Pengaruh Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja dan Kesejahteraan Masyarakat di Provinsi Indonesia*, (Jurnal Fakultas Ekonomi, UnivesitasTanjungpura Pontianak, VOL.8 NO.3, Oktober 2012, h. 195-211

<sup>62</sup>Danang Pratomo, *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja di Karensidenan Surakarta Tahun 2000-2008*, (Skripsi, Universitas Sebelas Maret Surakarta, 2011)

<sup>63</sup>Jafri, *Pengaruh Produk Domestik Bruto (PDB), Investasi dan Ekspor Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Indonesia*, (Jurnal Curvanomic, VOL.4 NO.4, 2015)

<sup>64</sup>A. Rian Patriansyah, *Analisis Pengaruh Jumlah Penduduk, UMR, PDRB dan Inflasi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Jawa Tengah Tahun 2011-2016*, (Jurnal Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia, 2016)

<sup>65</sup>Febryana Rizqi Wasilaputri, *Pengaruh Upah Minimum Provinsi, PDRB dan Investasi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Pulau Jawa Tahun 2010-2014*, (Jurnal, Universitas Negeri Yogyakarta, 2016)

<sup>66</sup>Citra Rosalina Fikri, *Analisis Pengaruh Produk Domestik Bruto, Ekspor, Dan Upah Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Pertambangan Di Indonesia*, (Jurnal Ilmiah, Universitas Brawijaya Malang, 2018)

<sup>67</sup>Betty Silfia Ayu Utami, *Analisis Penyerapan Tenaga Pada Sektor Industri Manufaktur (Besar Dan Sedang) Provinsi Jawa Timur* (Journal of Economics Development Issues (JEDI) UIN Sunan Ampel, 2020)

<sup>68</sup>Alfizah Annisaul M. dkk, *Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Pada Sektor Industri Pengolahan di Provinsi Jawa Timur*, (Jurnal, Universitas Jember, 2020)

<sup>69</sup>Devi Rizky Vitalia, *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja diKabupaten Semarang*, (Jurnal, Universitas Jember, 2014)

<sup>70</sup>Latri Wihastuti dan Henny Rahmatullah (ed.), *Upah Minimum Provinsi (UMP) Dan Penyerapan Tenaga Kerja Di Pulau Jawa*, (Jurnal, Universitas Gadjah Mada Indonesia)

		Provinsi Indonesia		yang positif terhadap kesejahteraan masyarakat.
2	Danang Pratomo	Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja di Karensidenan Surakarta Tahun 2000-2008	Investasi; Pengeluaran Pemerintah; Ekspor; Penyerapan Tenaga Kerja	<p>Investasi Daerah berpengaruh signifikan dan menunjukkan hubungan yang positif terhadap penyerapan tenaga kerja.</p> <p>Pengeluaran pemerintah daerah berpengaruh signifikan dan menunjukkan hubungan yang positif terhadap penyerapan tenaga kerja.</p> <p>Ekspor berpengaruh signifikan dan menunjukkan hubungan yang positif terhadap penyerapan tenaga kerja.</p>
3	Jafri	Pengaruh Produk Domestik Bruto (PDB), Investasi dan Ekspor Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Indonesia	Produk Domestik Bruto (PDB); Investasi; Ekspor; Penyerapan Tenaga Kerja	<p>Produk Domestik Bruto berpengaruh tidak signifikan dan memiliki hubungan yang negatif terhadap penyerapan tenaga kerja.</p> <p>Investasi berpengaruh tidak signifikan dan memiliki hubungan yang positif terhadap penyerapan tenaga kerja.</p> <p>Ekspor berpengaruh signifikan dan memiliki hubungan yang positif terhadap penyerapan tenaga kerja.</p>

4	A.Rian Patriansyah	Analisis Pengaruh Jumlah Penduduk, UMR, PDRB dan Inflasi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Jawa Tengah Tahun 2011- 2016	Jumlah Penduduk; UMR; PDRB; Inflasi; Penyerapan Tenaga Kerja	Jumlah penduduk berpengaruh signifikan dan memiliki hubungan yang positif terhadap penyerapan tenaga kerja. Upah minimum berpengaruh signifikan dan memiliki hubungan yang negatif terhadap penyerapan tenaga kerja. PDRB berpengaruh tidak signifikan dan memiliki hubungan yang negatif terhadap penyerapan tenaga kerja. Inflasi berpengaruh signifikan dan memiliki hubungan yang positif terhadap penyerapan tenaga kerja.
5	Febryana Rizki Wasilaputri	Pengaruh Upah Minimum Provinsi, PDRB dan Investasi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Pulau Jawa Tahun 2010- 2014	Upah Minimum Provinsi; PDRB; Investasi; Penyerapan Tenaga Kerja	Upah Minimum, memiliki pengaruh yang signifikan dan menunjukkan hubungan yang negatif terhadap Penyerapan tenaga kerja. Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) berpengaruh signifikan dan memiliki hubungan yang positif terhadap penyerapan tenaga kerja. Investasi menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan dan menunjukkan hubungan yang negatif terhadap penyerapan tenaga kerja.

6	Citra Rosalina Fikri	Analisis Pengaruh Produk Domestik Bruto, Ekspor, Dan Upah Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Pertambangan Indonesia	Produk Domestik Bruto; Ekspor; Upah; Penyerapan Tenaga Kerja	Produk Domestik Bruto dan Ekspor berpengaruh positif signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja Upah menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja PDB, ekspor dan upah secara simultan menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja
7	Betty Silfia Ayu Utami	Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Pada Sektor Industri Manufaktur (Besar Dan Sedang) Provinsi Jawa Timur	Ekspor; Upah Minimum Provinsi; Investasi; PDRB; Penyerapan Tenaga Kerja	Ekspor dan upah minimum provinsi menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja Investasi dan PDRB menunjukkan pengaruh positif yang signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja Ekspor, Upah Minimum Provinsi, Investasi, dan PDRB secara simultan menunjukkan pengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja
8	Alfizah Annisaul M, dkk	Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Pada Sektor Industri Pengolahan di Provinsi Jawa Timur	Investasi; Ekspor; Produk Domestik Regional Bruto; Penyerapan Tenaga Kerja	Investasi berpengaruh positif signifikan terhadap Produk Domestik Regional Bruto Ekspor berpengaruh positif signifikan terhadap Produk Domestik Regional Bruto Investasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap

				penyerapan tenaga kerja Ekspor berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja Produk Domestik Regional Bruto berpengaruh secara signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja
9	Devi Rizky Vitalia	Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Di Kabupaten Semarang	Investasi Swasta; Pengeluaran Pemerintah Daerah; Ekspor Daerah; Penyerapan Tenaga Kerja	Investasi swasta, pengeluaran pemerintah, dan ekspor daerah semuanya berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja
10	Latri Wihastuti, Henny Rahmatullah	Upah Minimum (UMP) Dan Penyerapan Tenaga Kerja Di Pulau Jawa	Upah Minimum; Penyerapan Tenaga Kerja	UMP berpengaruh negatif signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja Pertumbuhan ekonomi berpengaruh positif signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu terletak pada objek, subjek penelitian dan periode waktu penelitian serta beberapa variabel yang berbeda. Dalam penelitian ini memfokuskan pada satu objek yaitu di Provinsi Sumatera Utara dan menggunakan data per-Quartal. Variabel yang digunakan adalah variabel upah minimum provinsi dan ekspor sebagai variabel independen dan variabel penyerapan tenaga kerja sebagai variabel dependen periode 2011-2019.

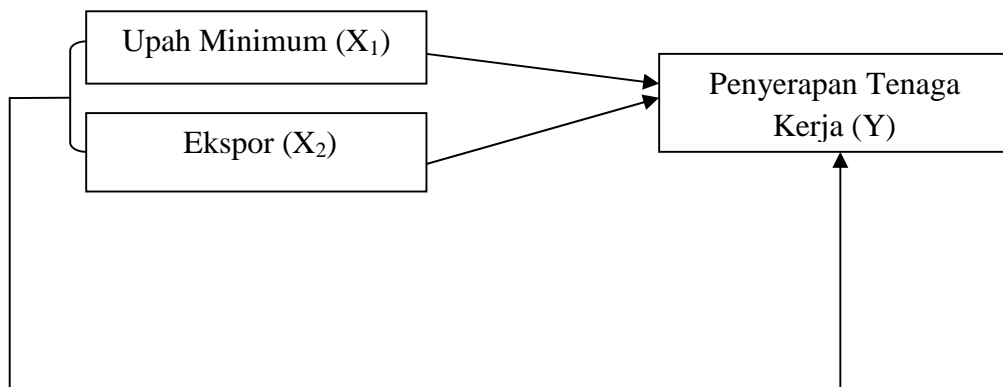
### C. Kerangka Pemikiran

Kerangka konseptual menggambarkan pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.<sup>71</sup>

Penyerapan tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya upah minimum provinsi dan ekspor. Upah minimum provinsi memiliki hubungan negatif dan tidak linear terhadap penyerapan tenaga kerja. Jika tingkat upah minimum semakin besar maka tenaga kerja yang terserap akan menurun. Sedangkan ekspor memiliki hubungan yang positif atau linear terhadap penyerapan tenaga kerja. Jika tingkat ekspor semakin besar maka tenaga kerja yang terserap juga akan semakin besar. Maka upah minimum provinsi dan ekspor dapat berpengaruh terhadap tenaga kerja yang terserap.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji secara empiris upah minimum provinsi dan ekspor terhadap penyerapan tenaga kerja secara simultan dan parsial di provinsi Sumatera Utara.

Uraian kerangka pemikiran di atas secara ringkas dapat dijelaskan dalam bentuk skema sebagaimana dapat dilihat pada gambar 2.1.



Gambar 2.1

Kerangka Konseptual

<sup>71</sup>Nur Ahmadi Bi Rahmani, *Metodologi Penelitian ekonomi* (Medan: Febi Press, 2016), h.24.



#### D. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum di dasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi, hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah, belum jawaban yang empiris.<sup>72</sup> Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

$H_{01}$  : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara upah minimum provinsi terhadap penyerapan tenaga kerja

$H_{a1}$  : Terdapat pengaruh signifikan antara upah minimum provinsi terhadap penyerapan tenaga kerja

$H_{02}$  : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara ekspor terhadap penyerapan tenaga kerja

$H_{a2}$  : Terdapat pengaruh signifikan antara ekspor terhadap penyerapan tenaga kerja

$H_{03}$  : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara upah minimum provinsi dan ekspor terhadap penyerapan tenaga kerja

$H_{a3}$  : Terdapat pengaruh signifikan antara upah minimum provinsi dan ekspor terhadap penyerapan tenaga kerja

---

<sup>72</sup>Sugiyono, Metode Penelitian (Kuantitatif, Kualitatif, R & D). (Bandung: Alfabeta 2008), h. 64

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Menurut jenis data yang digunakan, penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menekankan pada pengujian teori-teori atau hipotesis-hipotesis melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dalam angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statis dan permodelan sistematis dengan menelaah bagian-bagian dan fenomena serta hubungan-hubungannya.<sup>1</sup> Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Upah Minimum Provinsi ( $X_1$ ) dan Ekspor ( $X_2$ ) terhadap Penyerapan Tenaga Kerja ( $Y$ ).

#### **B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Provinsi Sumatera Utara melalui situs resmi [www.bps.go.id](http://www.bps.go.id). Adapun waktu penelitian ini dilakukan pada tanggal 20 Maret 2020 sampai November 2020.

#### **C. Jenis dan Sumber Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder. Data sekunder adalah data yang didapatkan dalam bentuk yang sudah tersedia dan sudah dikumpulkan oleh pihak lain yang biasanya sudah dalam bentuk publikasi dan terdokumentasi.<sup>2</sup> Sumber data dalam penelitian ini adalah dari berbagai sumber buku, jurnal, dan penelitian terdahulu yang mendukung penelitian.<sup>3</sup> Dengan jenis data runtut (*time series*) maka data penelitian ini diperoleh dari hasil publikasi data upah minimum provinsi, ekspor, dan tenaga kerja dari tahun 2011-2019 yang dapat diperoleh melalui situs resmi [www.bps.go.id](http://www.bps.go.id).

#### **D. Populasi Dan Sampel**

---

<sup>1</sup>Azhari Akmal Tarigan, et.al., *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam*, (Medan: La-Tansa Press, 2011), h. 47.

<sup>2</sup>Handryadi Suryani, *Metode Riset Kuantitatif: Teori dan Aplikasi pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*, (Jakarta: Prenadamedia Group: 2015), h.171.

<sup>3</sup>Anwar Sanusi, *Metodologi Penelitian Bisnis*, (Jakarta: Salemba Empat, 2012), h.104.

## 1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.<sup>4</sup> Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh laporan upah minimum provinsi, ekspor dan jumlah tenaga kerja di Provinsi Sumatera Utara yang dipublikasikan mulai dari tahun 1997 sampai tahun 2019.

## 2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan cara *Purposive Sampling*, yaitu teknik pengumpulan dengan pertimbangan tertentu.<sup>5</sup> Sampel dipilih melalui kriteria:

- a. Laporan tahunan upah minimum provinsi, ekspor, dan tenaga kerja Sumatera Utara yang telah dipublikasi di website resmi [www.bps.go.id](http://www.bps.go.id).
- b. Laporan tahunan upah minimum provinsi, ekspor, dan tenaga kerja Sumatera Utara dari tahun 2011-2019.

## E. Definisi Operasional

Variabel merupakan suatu konsep yang dioperasionalisasikan menjadi berbagai variasi nilai (kategori). Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.<sup>6</sup> Dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen dan variabel dependen.

### 1. Variabel Dependen (Terikat)

Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.<sup>7</sup> Variabel dependen yang akan diteliti pada penelitian ini adalah Penyerapan Tenaga Kerja.

---

<sup>4</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta, 2010), h.80.

<sup>5</sup>Sugiyono, *Statistik Untuk Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, Cet. Ke-18, 2011), h.61.

<sup>6</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan RD*, h.38.

<sup>7</sup>*Ibid.*, h.39.

Penyerapan Tenaga Kerja (Y) dalam penelitian ini adalah total tenaga kerja yang tersedia di Provinsi Sumatera Utara yang terdapat dalam laporan per-Kuartal periode 2011-2019.

## 2. Variabel Independen (Bebas)

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat).<sup>8</sup> Variabel independen yang akan diteliti pada penelitian ini adalah Upah Minimum Provinsi ( $X_1$ ) dan Ekspor ( $X_2$ ).

### a. Upah Minimum Provinsi ( $X_1$ )

Upah minimum provinsi dalam penelitian ini adalah data upah minimum provinsi Sumatera Utara secara per-kuartal periode 2011-2019.

### b. Ekspor ( $X_2$ )

Ekspor dalam penelitian ini adalah total ekspor Sumatera Utara yang telah tersedia di BPS secara per-kuartal periode 2011-2019.

## F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik studi dokumen. Teknik studi dokumen yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, legger, agenda dan sebagainya.<sup>9</sup> Dalam penelitian ini menggunakan dokumen yang dikeluarkan oleh Badan Pusat Statistik seperti Sumatera Utara Dalam Angka, Publikasi online, dan Katalog Keadaan Angkatan Kerja. Dengan dokumen tersebut nantinya akan didapatkan data mengenai upah minimum provinsi dan ekspor di Provinsi Sumatera Utara dalam kurun waktu 2011 sampai 2019.

## G. Metode Analisa Data

Penelitian ini menggunakan metode analisis statistik dengan model regresi linier berganda yaitu berfungsi untuk menguji pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan program komputer

---

<sup>8</sup>*Ibid.*, h.39.

<sup>9</sup>Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), h.67.

(software) Eviews versi 8.0 dan *Microsoft Excel* 2010. Teknik analisis data dilakukan dengan tahapan-tahapan sebagai berikut:

1. Uji Deskriptif

Uji ini digunakan peneliti untuk memberikan informasi mengenai karakteristik variabel penelitian yang utama, yaitu dengan cara data disusun, diklasifikasikan kemudian disajikan sehingga diperoleh gambaran umum tentang upah minimum provinsi dan ekspor terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Sumatera Utara.

2. Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian ini, uji asumsi klasik yang digunakan mencakup uji normalitas, autokorelasi dan heteroskedastisitas.

- a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji untuk mengukur apakah data memiliki distribusi normal sehingga dapat di pakai dalam statistic parametric (statistic inferensial). Nilai residual dikatakan berdistribusi normal jika nilai residual terstandarisasi tersebut mendekati rata-ratanya. Untuk mendeteksi apakah variabel residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik. Sedangkan normalitas suatu variabel umumnya dideteksi dengan grafik atau uji statistik non-parametrik Kolmogorof-Smirnov (K-S) yaitu suatu variable dikatakan terdistribusi normal jika nilai signifikasinya  $> 0,05$ .

Metode grafik dapat dilakukan dengan melihat grafik normal probability plot. Grafik normal probability plot akan membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan plotting data residual dan dibandingkan dengan garis diagonal, dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:<sup>10</sup>

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model memenuhi asumsi normalitas.

---

<sup>10</sup>Imam Ghozali, Aplikasi Analisis Multivarite dengan Program SPSS, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Dipenogoro, 2013), h. 160.

2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pengganggu periode  $t-1$  (sebelumnya). Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya. Masalah yang timbul karena residual (kesalahan pengganggu) tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya. Hal ini sering ditemukan pada runtun waktu (time series). Adapun pengujiannya dapat dilakukan dengan Uji *Durbin-Watson (DW test)* dengan ketentuan adanya *intercept* (konstanta) dalam model regresi dan tidak ada variable lagi diantara variable independen.<sup>11</sup> Dasar pengambilan keputusan ada tidaknya autokorelasi dengan metode Durbin Watson test adalah sebagai berikut:

1. Bila *Durbin-Watson* berada diantara batas *Upper Bound* ( $du$ ) dan  $(4-du)$  maka koefisien autokorelasi sama dengan nol ( $0$ ), berarti tidak ada autokorelasi.
2. Bila *Durbin-Watson* lebih kecil dari batas bawah atau *lower bound* ( $dl$ ) maka koefisien autokorelasi lebih besar daripada nol ( $>0$ ), berarti ada autokorelasi positif.
3. Bila *Durbin-Watson* lebih besar dari  $(4-dl)$  maka koefisien autokorelasi lebih kecil daripada nol ( $<0$ ), berarti ada autokorelasi negatif.
4. Bila *Durbin-Watson* terletak diantara batas atas ( $du$ ) dan batas bawah ( $dl$ ) atau *Durbin-Watson* terletak antara  $(4-du)$  dan  $(4-dl)$  maka hasilnya tidak dapat disimpulkan.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke

---

<sup>11</sup>*Ibid.*, h. 110-111.

pengamatan yang lain. Jika varian dari residual antara satu pengamatan dengan pengamatan yang lain berbeda disebut heteroskedastisitas, sedangkan model regresi yang baik apabila tidak terjadi heteroskedastisitas.<sup>12</sup> Heteroskedastisitas merupakan keadaan yang menunjukkan faktor pengganggu (error) tidak konstan. Dalam hal ini terjadi korelasi antara faktor pengganggu dengan variable penjelas. Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas, yaitu melihat Grafik Plot antara nilai prediksi variable terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas dan jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.<sup>13</sup>

Selain itu, penguji juga menggunakan Uji Glejser. Uji Glesjer mengusulkan untuk meregresikan nilai absolute residual yang diperoleh atas variabel bebas. Adapun prosedur pengujiannya adalah dengan cara meregresi nilai absolute residual terhadap variabel dependen undstandardizet residual sebagai variebal dependen, sedangkan variabel independennya adalah variabel X1, X2, sedangkan dasar pengambilan keputusan adalah jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Dan jika  $< 0,05$  maka terjadi heteroskedastisitas.

### 3. Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini, uji hipotesis yang digunakan adalah Uji t (Pengujian Secara Parsial), Uji F (Pengujian Secara Simultan), Uji  $R^2$  (Uji Koefisien Determinasi)

#### a. Uji t (Pengujian Secara Parsial)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui secara parsial variabel bebas berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat.

---

<sup>12</sup>*Ibid.*, h.105

<sup>13</sup>*Ibid.*, h. 139.

Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan uji dua arah. Uji t digunakan untuk menguji apakah setiap variabel bebas (Independen) secara masing-masing parsial atau individu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (dependen) pada tingkat signifikansi 0.05 (5%) dengan menganggap variabel bebas bernilai konstan. Selain itu juga dapat dilihat dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel dengan derajat bebas:  $df = n - k$ . dimana;  $n$  = jumlah pengamatan (ukuran sampel),  $k$  = jumlah variabel bebas dan terikat. Jika  $t \text{ hitung} > \text{nilai } t \text{ tabel}$ , maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi yang terbentuk masuk kriteria fit (cocok).<sup>14</sup>

Dasar pengambilan keputusan uji t ditentukan sebagai berikut:

1. Apabila  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  atau nilai signifikansi  $< 0.05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.
2. Apabila  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$  atau nilai signifikansi  $> 0,05$ , maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima, berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

b. Uji F (Pengujian Secara Simultan)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Dengan derajat kepercayaan yang digunakan adalah 5%, apabila nilai F hitung lebih besar daripada nilai F tabel maka hipotesis yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara keseluruhan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Selain itu juga dapat dilihat dengan membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel dengan derajat bebas:  $df (n1) = k - 1$ ,  $df (n2) = n - k$ . dimana;  $n$  = jumlah pengamatan (ukuran sampel),  $k$  = jumlah variabel bebas dan terikat. Jika  $F \text{ hitung} > \text{nilai } F \text{ tabel}$ , maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi

---

<sup>14</sup>Suliyanto, *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS*, (Yogyakarta: Andi, 2011), h. 62.



yang terbentuk masuk kriteria fit (cocok). Dasar pengambilan keputusan uji F ditentukan sebagai berikut:<sup>15</sup>

1. Apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau nilai signifikansi  $< 0.05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.
2. Apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau nilai signifikansi  $> 0.05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya variabel independen secara bersama-sama tidak mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

c. Uji  $R^2$  (Uji Koefisien Determinasi)

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai koefisien determinasi kecil, berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai koefisien determinasi mendekati 1, berarti kemampuan variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Dalam penelitian ini menggunakan nilai *Adjusted R Square*. Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan dalam model. Setiap tambahan satu variabel independen, maka  $R^2$  pasti akan meningkat. Oleh karena itu, banyak penelitian yang menggunakan nilai *Adjusted R Square* pada saat mengevaluasi model regresi. Tidak seperti  $R^2$ , nilai *Adjusted R Square* dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan dalam model.<sup>16</sup>

---

<sup>15</sup>*Ibid.*, h. 62.

<sup>16</sup>Ghozali, Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, h. 83.

#### 4. Uji Model Regresi

Regresi linier berganda yaitu suatu model linier regresi yang biasanya dipakai untuk membuktikan kebenaran dari hipotesis penelitian.<sup>17</sup> Analisis ini digunakan untuk menguji hubungan/korelasi/pengaruh lebih dari satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Rumus regresi linier berganda dicari dengan persamaan sebagai berikut:

$$PTK = a - b_1UMP + b_2EK + e$$

Keterangan:

PTK : Penyerapan Tenaga Kerja

a : Konstanta

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> : Koefisien regresi

UMP : Upah Minimum Provinsi

EK : Ekspor

e : Error terms atau faktor pengganggu

---

<sup>17</sup>Nur Ahmadi bi Rahmani, Metodologi Penelitian Ekonomi. (Medan: FEBI UINSU PRESS, 2016), h. 107.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Gambaran Umum Provinsi Sumatera Utara**

###### **a. Kondisi Geografis**

Provinsi Sumatera Utara berada di bagian barat Indonesia, terletak pada garis  $1^0 - 4^0$  Lintang Utara dan  $98^0 - 100^0$  Bujur Timur. Provinsi ini berbatasan dengan daerah perairan dan laut serta dua provinsi lain: di sebelah Utara berbatasan dengan Provinsi Aceh, dan di sebelah Timur dengan Negara Malaysia di Selat Malaka, di sebelah Selatan berbatasan dengan Provinsi Riau dan Sumatera Barat, dan di sebelah Barat berbatasan dengan Samudera Hindia.<sup>1</sup>

Luas dataran Provinsi Sumatera Utara adalah 72.981,23 km<sup>2</sup>, sebagian besar berada di dataran Pulau Sumatera dan sebagian kecil berada di Pulau Nias, Pulau-pulau Batu, serta beberapa pulau kecil, baik di bagian barat maupun bagian timur pantai Pulau Sumatera. Berdasarkan luas daerah menurut kabupaten/kota di Sumatera Utara, luas daerah terbesar daerah adalah Kabupaten Langkat dengan luas 6.262,00 km<sup>2</sup> atau sekitar 8,58% dari total luas Sumatera Utara, diikuti Kabupaten Mandailing Natal dengan luas 6.134,00 km<sup>2</sup> atau 8,40%, kemudian Tapanuli Selatan dengan luas 6.030,47 km<sup>2</sup> atau sekitar 8,26%. Sedangkan luas daerah terkecil adalah Kota Tebing Tinggi dengan luas 31,00 km<sup>2</sup> atau sekitar 0,04% dari total luas wilayah Sumatera Utara.<sup>2</sup>

###### **b. Kondisi Iklim**

Karena terletak dekat garis khatulistiwa, provinsi Sumatera Utara tergolong ke dalam daerah beriklim tropis. Ketinggian permukaan daratan sangat bervariasi, sebagian daerahnya datar hanya beberapa meter di atas permukaan laut, beriklim cukup panas mencapai 33<sup>0</sup>Cc, sebagian daerah berbukit dengan kemiringan yang landai, beriklim sedang dan sebagian lagi berada pada daerah

---

<sup>1</sup>BPS, Provinsi Sumatera Utara Dalam Angka 2020. <https://sumut.bps.go.id/publication/download.html>. di unduh pada 8 September 2020 pukul 11.34 WIB.

<sup>2</sup>*Ibid.*

ketinggian.<sup>3</sup> Daerah Sumatera Utara pada bulan Mei hingga September, curah hujan ringan. Sedangkan Oktober hingga April, curah hujan relatif lebat akibat intensitas udara yang lembap.

### c. Potensi Wilayah

Di provinsi Sumatera Utara telah ditetapkan kawasan andalan yang merupakan bagian dari kawasan budi daya baik di ruang darat maupun laut yang pengembangannya diarahkan untuk mendorong pertumbuhan ekonomi bagi kawasan tersebut dan kawasan sekitarnya.<sup>4</sup>

**Tabel 4.1**

**Kawasan Andalan Nasional, Sumatera Utara**

<b>Kawasan Andalan</b>	<b>Sektor Unggulan</b>
Perkotaan Metropolitan Medan-Binjai-Deli Serdang-Karo (Mebidangro)	Industri, perkebunan, pariwisata, pertanian, perikanan
<b>Kawasan Andalan</b>	<b>Sektor Unggulan</b>
Pematang Siantar dan Sekitarnya	Perkebunan, pertanian, industri, pariwisata
Rantau Prapat-Kisaran	Perkebunan, kehutanan, pertanian, perikanan, industri
Tapanuli dan Sekitarnya	Perkebunan, pertambangan, perikanan laut, pertanian, industri, pariwisata
Nias dan Sekitarnya	Pariwisata, perkebunan, perikanan
Laut Lhokseumawe-Medan dan Sekitarnya	Perikanan, pertambangan
Laut Selat Malaka dan Sekitarnya	Perikanan, pertambangan
Laut Nias dan Sekitarnya	Perikanan, pertambangan

<sup>3</sup>*Ibid.*

<sup>4</sup>Sumutprov, Potensi Pengembangan Wilayah. <http://www.sumutprov.go.id/untuk-dunia-usaha/potensi-pengembangan-wilayah>. diakses pada 8 September 2020 pukul 12.18 WIB.

Sumber : [www.sumutprov.go.id](http://www.sumutprov.go.id)

Luas daratan provinsi Sumatera Utara 71.680 km<sup>2</sup> dengan penghasilan perkebunan yang menjadi primadona. Sumatera Utara menghasilkan banyak jenis hasil perkebunan diantaranya yaitu sawit, karet, kopi, teh, coklat dan tembakau. Perkebunan ini dikelola oleh swasta dan negara.

#### **d. Visi dan Misi**

Adapun visi dan misi Provinsi Sumatera Utara :<sup>5</sup>

##### **1. Visi**

“ Sumatera Utara Yang Maju, Aman dan Bermartabat”

##### **2. Misi**

- Mewujudkan Masyarakat Sumatera Utara Yang Bermartabat Dalam Kehidupan karena memiliki iman dan taqwa, tersedianya sandang pangan yang cukup, rumah yang layak, pendidikan yang baik, kesehatan yang prima, mata pencaharian yang menyenangkan, serta harga-harga yang terjangkau.
- Mewujudkan Masyarakat Sumatera Utara Yang Bermartabat Dalam Politik dengan adanya pemerintahan yang bersih dan dicintai, tata kelola pemerintah yang baik, adil, terpercaya, politik yang beretika, masyarakat yang berwawasan kebangsaan, dan memiliki kohesi sosial yang kuat serta harmonis.
- Mewujudkan Masyarakat Sumatera Utara Yang Bermartabat Dalam Pendidikan karena masyarakatnya yang terpelajar, berkarakter, cerdas, kolaboratif, berdaya saing, dan mandiri.
- Mewujudkan Masyarakat Sumatera Utara Yang Bermartabat Dalam Pergaulan karena terbebas dari judi, narkoba, prostitusi, dan penyeludupan, sehingga menjadi teladan di Asia Tenggara dan Dunia.
- Mewujudkan Masyarakat Sumatera Utara Yang Bermartabat Dalam Lingkungan karena ekologi yang terjaga, alamnya yang bersih dan

---

<sup>5</sup> Sumutprov, Visi dan Misi. <https://www.sumutprov.go.id/artikel/halaman/visi-dan-misi>. diakses pada tanggal 10 November 2020 pukul 08.30 WIB.

indah, penduduknya yang ramah, berbudaya, berperikemanusiaan, dan beradab.

#### e. Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah bagaimana pekerjaan dibagi, dikelompokkan, dan dikoordinasikan secara formal.<sup>6</sup> Berikut adalah struktur organisasi pemerintahan Provinsi Sumatera Utara:<sup>7</sup>

<b>Gubernur</b>	Edy Rahmayadi
<b>Wakil Gubernur</b>	Musa Rajekshah
<b>Sekretaris Daerah</b>	Dr. Ir. Hj. R. Sabrina, M.Si
<b>Asisten</b>	
Asisten Administrasi Pemerintahan	
Asisten Perekonomian, Pembangunan dan Kesejahteraan	Ir. Arief Sudarto Trinugroho, MT
Asisten Administrasi Umum dan Aset	Drs. H. Mhd Fitriyus, SH, MSP
<b>Staf Ahli Gubernur</b>	
Bid. Hukum, Politik dan Pemerintahan	Dr. Ir. Binsar Situmorang, M.Si, M.AP
Bid. Ekonomi, Keuangan, Pembangunan, Aset, dan SDA	H. Agus Tripriyono, SE, M.Si, Ak, CA
Bid. Pendidikan, Kesehatan, Infrastruktur, dan	Dr. Kaiman Turnip, M.Si

<sup>6</sup> Stephen P. Robbins dan Timothy A Judge. Perilaku Organisasi Buku 2, (Jakarta: Salemba Empat, 2018), h. 214-224.

<sup>7</sup> Sumutprov, Organisasi. <https://www.sumutprov.go.id/artikel/halaman/organisasi>. diakses pada tanggal 10 November 2020 pukul 11.30 WIB.

Pemberdayaan Masyarakat	
<b>Sekretariat Daerah</b>	
Biro Administrasi Pembangunan	
Biro Bina Perekonomian	Ernita Bangun, SE, MAP
Plt. Biro Hukum	Aprilla H. Siregar, SH, MH
Biro Humas dan Keprotokolan	Hendra Dermawan Siregar, S.STP, M.SP
Plt. Biro Organisasi	Dr. Ir. Hasmirizal Lubis, M.Si
Biro Otonomi Daerah dan Kerjasama	Drs. Basarin Yunus Tanjung, M.Si
Plt. Biro Pemerintahan	H. Afifi Lubis, SH
Plt. Biro Sosial dan Kesejahteraan	Drs. H. Mhd Fitriyus, SH, MSP
Biro Umum dan Perlengkapan	Achmad Fadly, S.Sos, M.SP
<b>Sekretariat DPRD</b>	
Sekretaris DPRD	H. Afifi Lubis, SH
<b>Inspektorat</b>	
Inspektur	Lasro Marbun, SH, M.Hum
<b>Badan Daerah</b>	

Plt. Badan Kepegawaian Daerah	H. Afifi Lubis, SH
Badan Kesatuan Bangsa dan Politik	Safruddin, SH, M.Hum
Plt. Badan Penanggulangan Bencana Daerah	Dr. Ir. Riadil Akhir Lubis, M.Si
Badan Penelitian dan Pengembangan	Harianto Butar-Butar, SE, M.Si
Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah	Dr. Drs. M. Ismael Parenus Sinaga, M.Si
Plt. Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah	Riswan, SE
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Dr. H. Asren Nasution, M.A
Badan Perencanaan Pembangunan Daerah	Dr. Ir. Hasmirizal Lubis, M.Si
Badan Penghubung Daerah Provinsi	Drs. Nursalim Affan Hasibuan, M.Si
<b>Dinas Daerah</b>	
Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi	
Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral	Ir. Zubaidi, M.Si
Plt. Dinas Kebudayaan dan Pariwisata	dr. Ria Nofida Telaumbanua, M.Kes
Plt. Dinas Kehutanan	Ir. Herianto, M.Si
Dinas Kelautan dan Perikanan	Mulyadi Simatupang, S.Pi, M.Si
Plt. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil	Dr. Drs. M. Ismael Parenus Sinaga, M.Si



Dinas Kesehatan	dr. Alwi Mujahit Hasibuan, M.Kes
Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan	M. Azhar Harahap, SP, M.MA
Dinas Komunikasi dan Informatika	Ir. H. Irman, M.Si
Plt. Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah	M. Ridha Haykal Amal, S.Sos, SH, M.Si
Plt. Dinas Lingkungan Hidup	Dr. Ir. Binsar Situmorang, M.Si, M.AP
Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa	Ir. H. Aspan Sofian, M.M.
Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak	Hj. Nurlela, SH
Dinas Pemuda dan Olahraga	
Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu	Ir. H. M.A Effendy Pohan, M.Si
Plt. Dinas Pendidikan	Lasro Marbun, SH, M.Hum
Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana	Dr. Ir. Hj. Hidayati, M.Si
Dinas Perhubungan	Ir. Abdul Haris Lubis, M.Si
Dinas Perindustrian dan Perdagangan	Dr. Ir. Riadil Akhir Lubis, M.Si
Plt. Dinas Perkebunan	Ir. Nazli, M.MA
Dinas Perpustakaan dan Arsip	Ir. Halen Purba, M.M
Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman	Ir. Ida Mariana, M.Si
Dinas Sosial	Rajali, S.Sos, M.S.P
Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya dan Tata Ruang	Alfi Syahriza, ST, M.Eng.Sc

Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura	Ir. Dahler, MMA
Dinas Tenaga Kerja	Baharuddin Siagian, SH, M.Si
Plt. Satuan Polisi Pamong Praja	Dr. H. Asren Nasution, M.A
Rumah Sakit Umum Haji Medan	dr. Khainir Akbar,Sp.A
Rumah Sakit Jiwa Prof.Dr.Muhammad Ildrem	dr. Ria Nofida Telaumbanua, M.Kes

Sumber: Sumutprov.go.id

#### f. Lambang Provinsi Sumatera Utara



Gambar 4.1

Lambang Provinsi Sumatera Utara

Makna Lambang :<sup>8</sup>

- 1) *Kepalan tangan yang diacungkan ke atas dengan menggenggam rantai beserta perisainya*, melambangkan kebuntan tekad perjuangan rakyat Provinsi Sumatera Utara melawan imperialisme/kolonialisme, feodalisme, dan komunisme.

<sup>8</sup>Sumutprov, Identitas. <https://www.sumutprov.go.id/artikel/halaman/identitas>. diakses pada tanggal 10 November 2020 pukul 12.30 WIB.

- 2) *Batang bersudut lima, perisai dan rantai*, melambangkan kesatuan masyarakat di dalam membela dan mempertahankan Pancasila.
- 3) *Pabrik, pelabuhan, pohon karet, pohon sawit, daun tembakau, ikan, daun padi dan tulisan “Sumatera Utara”*, melambangkan daerah yang indah, permai, masyhur dengan kekayaan alamnya yang melimpah-limpah.
- 4) *Tujuh belas kuntum kapas, delapan sudut sarang laba-laba dan empat puluh lima butir padi*, menggambarkan tanggal, bulan dan tahun kemerdekaan dimana ketiga-tiganya ini berikut tongkat di bawah kepalan tangan, melambangkan watak kebudayaan yang mencerminkan kebesaran bangsa, patriotisme, pencinta kedamaian dan pembela keadilan.
- 5) *Bukit barisan yang berpuncak lima*, melambangkan tata kemasyarakatan yang berkepribadian luhur, bersemangat persatuan dan kegotong-royongan yang dinamis.

## **2. Deskriptif Data Penelitian**

Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan *software statistic Eviews 8* dan *Microsoft Excel 2013*. Data-data yang digunakan untuk variabel dependen yaitu Penyerapan Tenaga Kerja, sedangkan variabel independennya yaitu Upah Minimum Provinsi dan Ekspor.

### **1. Kondisi Penyerapan Tenaga Kerja Di Sumatera Utara**

Tenaga kerja menurut Badan Pusat Statistik mendefinisikan sebagai seluruh penduduk dalam usia kerja (15 tahun keatas) yang berpotensi memproduksi barang dan jasa.<sup>9</sup> Berikut adalah data penyerapan tenaga kerja di Sumatera Utara:

**Tabel 4.2**

### **Penyerapan Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara 2011-2019**

---

<sup>9</sup>[www.bps.go.id](http://www.bps.go.id)

Tahun	Tenaga Kerja
2011	-3,48%
2012	-2,71%
2013	2,57%
2014	-0,31%
2015	1,38%
2016	0,49%
2017	6,26%
2018	5,69%
2019	4,98%

Sumber: BPS Provinsi Sumatera Utara, 2019.

Pada tabel 4.2 menunjukkan tenaga kerja yang terserap di Provinsi Sumatera Utara berfluktuatif menunjukkan adanya indikasi ketersediaan lapangan pekerjaan yang belum optimal.

## 2. Upah Minimum Provinsi di Sumatera Utara

Upah minimum diartikan sebagai sebagai nilai minimum yang harus dibayarkan kepada sebagian besar pekerja, dimana besarnya telah ditetapkan sedemikian rupa dengan tujuan agar dapat memenuhi kebutuhan hidup minimum pekerja beserta keluarganya dengan berdasarkan pada perhitungan kondisi ekonomi, sosial, dan nasional pada waktu tertentu.<sup>10</sup> Berikut data upah minimum provinsi di Provinsi Sumatera Utara:

**Tabel 4.3**  
**Upah Minimum Provinsi Sumatera Utara 2011-2019**

Tahun	Upah Minimum Provinsi
2011	7,3%

---

<sup>10</sup>Catherine, *Penentuan Besaran Upah Minimum di Negara Berkembang, Program Keadaan Kerja dan Ketenagakerjaan*, h. 5.

2012	15,89%
2013	8,75%
2014	15,39%
2015	7,91%
2016	11,5%
2017	8,25%
2018	8,71%
2019	8,03%

Sumber: BPS Provinsi Sumatera Utara, 2019.

Jika dilihat pada data tabel 4.3, dapat dilihat bahwa tahun 2013 tidak sesuai dengan teori, yaitu apabila upah minimum provinsi meningkat maka tenaga kerja yang terserap akan menurun. Namun tabel 1.2 menunjukkan bahwa tahun 2013, 2015, 2016, 2017, 2018, dan 2019 tidak sesuai dengan teori selama ini. Dimana seharusnya jika tenaga kerja yang terserap naik maka upah minimum harusnya turun . Namun pada tahun 2013, 2015, 2016, 2017, 2018, dan 2019 upah minimum juga naik.

### 3. Ekspor Di Sumatera Utara

Ekspor adalah penjualan barang ke luar negeri dengan menggunakan sistem pembayaran, kualitas, kuantitas dan syarat penjualan lainnya yang telah disetujui oleh pihak eksportir dan importir.<sup>11</sup> Berikut data ekspor di Sumatera Utara:

**Tabel 4.4**  
**Ekspor di Provinsi Sumatera Utara 2011-2019**

Tahun	Ekspor
2011	29,90%
2012	-12,53%
2013	-7,66%

---

<sup>11</sup> Sukiriono, *Makroekonomi Modern*, h. 110.

2014	-2,47%
2015	-17,18%
2016	0,23%
2017	18,72%
2018	-4,77%
2019	-12,59%

Sumber: BPS Provinsi Sumatera Utara, 2019.

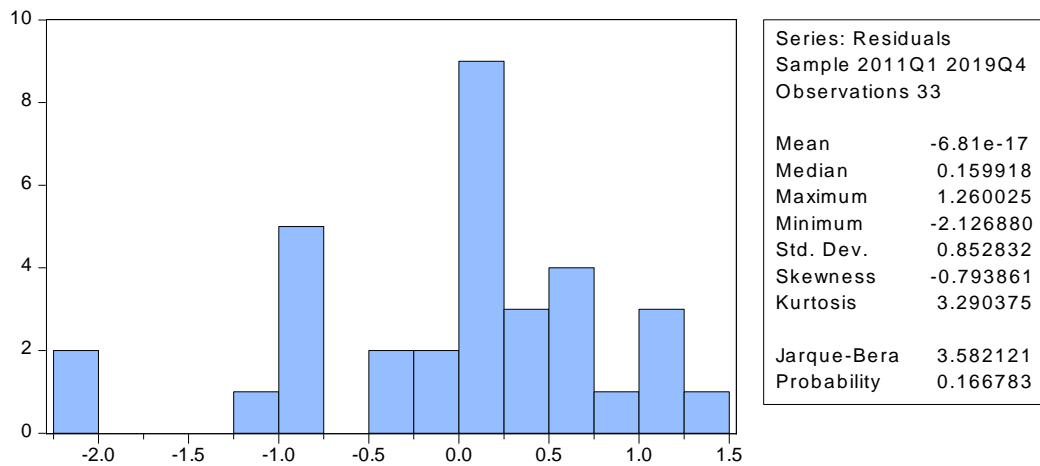
Dari data tabel 4.4 menunjukkan bahwa tingkat ekspor di Provinsi Sumatera Utara berfluktuatif. Data diatas menunjukkan bahwa pada tahun 2013 tidak sesuai dengan teori, yaitu jika ekspor turun maka tenaga kerja yang terserap juga akan menurun. Namun pada tahun 2013, 2015, 2018, dan 2019 menunjukkan tidak sesuai dengan teori selama ini. Dimana seharusnya jika tenaga kerja yang terserap naik maka ekspor juga naik, namun faktanya ekspor turun.

### **3. Uji Asumsi Klasik**

#### **a. Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linier variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Dalam penelitian ini, untuk mendeteksi normalitas data dilakukan dengan pengujian *Jaque-Bera* test. Hasil uji normalitas dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 4.5**  
**Uji Normalitas dengan Uji Jarque-Bera**



Berdasarkan gambar diatas, diketahui hasil uji normalitas residual di atas bahwa nilai *Jarque-Bera* sebesar 3.582121 dengan *p value* sebesar 0.166783 dimana  $> 0,05$  yang berarti residual berdistribusi normal dalam penelitian ini.

#### **b. Uji Autokorelasi**

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pada periode  $t$  (tahun sekarang) dengan periode  $t-1$  (tahun sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Untuk menguji ada tidaknya gejala autokorelasi maka dapat dideteksi dengan uji Durbin-Watson. Berikut ini hasil uji autokorelasi dengan Durbin Watson sebagai berikut:

**Tabel 4.6**  
**Uji Autokorelasi**

Breusch-Godfrey Serial Correlation LM Test:

F-statistic	66.69759	Prob. F(2,31)	0.0000
Obs*R squared	27.27492	Prob. Chi-Square(2)	0.0000

Test Equation:

Dependent Variable: RESID

Method: Least Squares

Date: 11/26/20 Time: 21:56

Sample: 2011Q1 2019Q4

Included observations: 36

Presample and interior missing value lagged residuals set to zero.

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
LOG(X1X)	0.274827	0.139077	1.976087	0.0581
LOG(X2X)	0.170482	0.090531	1.883147	0.0701
C	-0.388879	0.180900	-2.149690	0.0404
RESID(-1)	1.087639	0.172253	6.314204	0.0000
RESID(-2)	-0.168973	0.181506	-0.930954	0.3598
R-squared	0.826513	Mean dependent var	-6.81E-17	
Adjusted R-squared	0.801729	S.D. dependent var	0.852832	
S.E. of regression	0.379746	Akaike info criterion	1.040099	
Sum squared resid	4.037796	Schwarz criterion	1.266842	
Log likelihood	-12.16163	Hannan-Quinn criter.	1.116391	
F-statistic	33.34879	Durbin-Watson stat	1.708692	
Prob(F-statistic)	0.000000			

Durbin-Watson stat 1.708692

Dalam jumlah dan sampel variabel independent tertentu. Diperoleh nilai kritis DL dan DU dalam distribusi dalam durbin Watson untuk berbagai nilai yaitu nilai DL = 1.3212 dan DU = 1.5770. Berdasarkan hasil output program evIEWS diperoleh nilai D-W yaitu sebesar = 1.708692.

Jika nilai  $DW > DU$  dan nilai  $(4-DW) > DU$  maka dinyatakan tidak ada masalah autokorelasi baik autokorelasi positif maupun negatif. Dari hasil olah data diatas nilai DW (1.708692) > DU (1.5770) dan  $4 - 1.708692$



= 2.291308 > 1.5770 artinya tidak ada masalah autokorelasi positif maupun negatif dalam penelitian ini.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan kepengamatan lain. Konsekuensinya adanya heteroskedastisitas dalam model regresi adalah penaksir yang diperoleh tidak efisien, baik dalam sampel kecil maupun besar. Untuk menguji model apakah terdapat Heteroskedastisitas dapat menggunakan metode *uji glejser*. Metode *uji glejser* dilakukan dengan melihat nilai *Obs\*R-squared*. Berikut ini hasil uji heteroskedastisitas sebagai berikut:

**Tabel 4.7**

### **Uji Heterokedastisitas**

#### Heteroskedasticity Test

Heteroskedasticity Test: Breusch-Pagan-Godfrey

F-statistic	2.568378	Prob. F(2,33)	0.0934
Obs*R-squared	4.824377	Prob. Chi-Square(2)	0.0896
Scaled explained SS	4.565964	Prob. Chi-Square(2)	0.1020

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai p value yang ditunjukkan dengan nilai *Prob. Chi-Square (3)* pada *Obs\* R-squared* yaitu sebesar 0.0782 Oleh karena nilai p value  $0.0896 > 0,05$  maka  $H_0$  di terima atau dengan kata lain tidak ada masalah asumsi non heteroskedastisitas.

## **4. Uji Hipotesis**

### **a. Uji t (Pengujian Secara Parsial)**

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.

**Tabel 4.8**  
**Uji Parsial (t-test)**

Variable	t-Statistic	Prob.
NLOGX1	4.893009	0.0000
NLOGX2	2.442828	0.0007
C	-1.658115	0.0000

Berdasarkan tabel di atas dapat dibuat suatu interpretasi model yang diambil pada metode penelitian sebagai berikut :

- a.  $H_0 : b = 0$   
 $H_a : b \neq 0$
- b.  $\alpha = 5\% : 2 = 0.025$   
 $df = n - k = 36 - 3 = 33$   
 $t\text{-tabel} = 2.03452$
- c. Kriteria pengambilan keputusan :  
 $H_0$  di tolak jika  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$   
 $H_0$  di terima jika  $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$

Berdasarkan pengolahan data dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Upah minimum provinsi berpengaruh dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Sumatera Utara. 2011-2019 dengan nilai  $t\text{-hitung}$  lebih besar dari pada  $t\text{-tabel}$  ( $4.893009 > 2.03452$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima pada  $\alpha = 5\%$ .
2. Ekspor berpengaruh dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Sumatera Utara. 2011-2019 dengan nilai  $t\text{-hitung}$  lebih besar dari pada  $t\text{-tabel}$  ( $2.442828 > 2.03452$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima pada  $\alpha = 5\%$ .

### b. Uji F (Pengujian Secara Simultan)

Uji F dilakukan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

**Tabel 4.9**

#### **Uji Simultan (*Uji Keseluruhan- F*)**

F-statistic	35.94443
Prob(F-statistic)	0.000000

Kriteria pengambilan keputusan:

Ho di tolak jika  $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$

Ho di terima jika  $F\text{-hitung} < F\text{-tabel}$

a. Ho :  $b = 0$

Ho :  $b = 0$

b.  $\alpha = 5\%$

c.  $N1 = k-1 = 3-1 = 2$

$N2 = n-k = 36-3 = 33$

d.  $F\text{-hitung} = 35.94443$

e.  $F\text{-tabel} = 3.28$

Berdasarkan hasil analisis model regresi pada tabel diatas dapat di ketahui bahwa  $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$  ( $35.94443 > 3.28$ ), maka Ho di tolak dan Ha di terima. Artinya bahwa secara bersama-sama variabel  $X_1$  (Upah Minimum Provinsi) dan  $X_2$  (Ekspor) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap sama terhadap variabel Y (Penyerapan Tenaga Kerja) di Provinsi Sumatera Utara. pada  $\alpha = 5\%$ .

### c. Uji $R^2$ ( Uji Koefisien Determinasi)

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai koefisien determinasi kecil, berarti

kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai koefisien determinasi mendekati 1, berarti kemampuan variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Dalam penelitian ini menggunakan nilai *Adjusted R Square*. Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan dalam model. Setiap tambahan satu variabel independen, maka  $R^2$  pasti akan meningkat. Oleh karena itu, banyak penelitian yang menggunakan nilai *Adjusted R Square* pada saat mengevaluasi model regresi. Tidak seperti  $R^2$ , nilai *Adjusted R Square* dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan dalam model. Hasil uji  $R^2$  (uji koefisien determinasi) sebagai berikut:

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji R<sup>2</sup> (Uji Koefisien Determinasi)**

R-squared	0.775168
Adjusted R-squared	0.756846

Berdasarkan tabel di atas bahwa dapat diperoleh nilai Adjusted R<sup>2</sup> sebesar 0.756846. Hal ini menunjukkan bahwa variabel-variabel independen secara bersama-sama mampu memberi penjelasan mengenai variabel dependen sebesar 75,68%. Sedangkan sisanya 24,32% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### 5. Uji Model Regresi

Dari hasil analisis regresi linier berganda dengan menggunakan metode *OLS*, dan data *time series* dapat di tarik suatu bentuk model persamaan untuk pengaruh setiap variabel terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Sumatera Utara. Model estimasi persamaannya sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{PTK} &= -a - b_1 \text{Ump} + b_2 \text{Ek} + e \\ \text{PTK} &= -0.664586 - 0.281586 \text{Ump} + 0.480028 \text{Ek} + e \end{aligned}$$

Dari hasil persamaan regresi linear berganda diatas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Konstanta bernilai negatif sebesar -0.664586, bahwa apabila variabel upah minimum provinsi dan ekspor dianggap konstan (0) maka jumlah penyerapan tenaga kerja mengalami penurunan yaitu sebesar 0,66 jiwa.
2. Nilai koefisien Upah Minimum Provinsi (b1) bernilai negatif sebesar - 0.281586, hal ini menunjukkan bahwa upah minimum provinsi memiliki hubungan tidak searah dengan penyerapan tenaga kerja, apabila Upah Minimum Provinsi meningkat sebesar 1%, maka akan menurunkan penyerapan tenaga kerja sebesar 0,28 jiwa.
3. Nilai koefisien Ekspor (b2) bernilai positif sebesar 0.480028, hal ini menunjukkan bahwa ekspor memiliki hubungan searah dengan penyerapan tenaga kerja, apabila ekspor meningkat sebesar 1%, maka akan meningkatkan penyerapan tenaga kerja sebesar 0,48 jiwa.

Berdasarkan model tersebut diketahui bahwa variabel upah minimum provinsi dan ekspor berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Sumatera Utara.

## **B. Pembahasan Penelitian**

### **1. Pengaruh Upah Minimum Provinsi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa upah minimum provinsi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Hal ini menunjukkan bahwa upah minimum provinsi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh A Rian Patriansyah, dkk yang menyatakan bahwa upah minimum berpengaruh negatif terhadap penyerapan tenaga kerja.<sup>12</sup> Adanya hubungan yang negatif antara upah minimum terhadap penyerapan tenaga kerja, menunjukkan

---

<sup>12</sup>A. Rian Patriansyah, *Analisis Pengaruh Jumlah Penduduk, UMR, PDRB, Dan Inflasi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Jawa Tengah Tahun 2011-2016*, (Jurnal Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia, 2016)

tingkat upah minimum provinsi yang ada di Provinsi Sumatera Utara mengalami peningkatan, maka berimplikasi terhadap penurunan penyerapan tenaga kerja di Provinsi Sumatera Utara. Disamping itu adanya hasil yang negatif antara upah minimum provinsi terhadap penyerapan tenaga kerja, karena adanya kondisi dan situasi dimana upah bagi perusahaan merupakan biaya produksi sehingga pengusaha akan meminimalkan biaya produksi agar mencapai keuntungan yang optimal. Ketika upah meningkat maka biaya produksi perusahaan juga akan meningkat yang selanjutnya akan meningkatkan harga per unit barang yang diproduksi. Apabila harga naik maka konsumen akan mengurangi konsumsi dari barang tersebut. Sehingga hal ini mengakibatkan banyak barang yang tidak terjual dan produsen terpaksa menurunkan jumlah produksinya dan berimplikasi pada pengurangan tenaga kerja.

## **2. Pengaruh Ekspor Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ekspor berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Betty Silfia Ayu Utami menjelaskan bahwa ekspor berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja.<sup>13</sup> Hal ini disebabkan bahwa tujuan dilakukannya perdagangan internasional adalah untuk mengatasi hambatan ekonomi, terutama dalam upaya meningkatkan pendapatan dan memperluas kesempatan kerja. Dengan meningkatnya ekspor, perusahaan tentunya akan membutuhkan banyak tenaga kerja untuk tetap mempertahankan nilai ekspor yang ada atau bahkan meningkatkan nilai ekspor yang lebih tinggi lagi sehingga kenaikan ekspor ini berdampak pada penyerapan tenaga kerja.

## **3. Pengaruh Upah Minimum Provinsi dan Ekspor Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa upah minimum provinsi dan ekspor berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Sumatera Utara. Hasil

---

<sup>13</sup>Betty Silfia Ayu Utami, *Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Pada Sektor Industri Manufaktur (Besar Dan Sedang) Provinsi Jawa Timur*, (Journal of Economics Development Issues (JEDI) UIN Sunan Ampel, 2020)

penelitian ini sejalan dengan penelitian Citra Rosalina Fikri menyatakan bahwa secara simultan produk domestik bruto, ekspor dan upah berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja.<sup>14</sup> Dapat ditarik kesimpulan bahwa upah minimum provinsi dan ekspor secara bersama-sama berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Sumatera Utara.

---

<sup>14</sup>Citra Rosalina Fikri, *Analisis Pengaruh Produk Domestik Bruto, Ekspor Dan Upah Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Pertambangan Indonesia*, (Skripsi, Universitas Brawijaya Malang, 2018)

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil uraian dan analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial upah minimum provinsi berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Sumatera Utara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa upah minimum provinsi memiliki arah hubungan yang negatif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja.
2. Ekspor secara parsial berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Sumatera Utara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ekspor memiliki arah hubungan yang positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja.
3. Secara simultan menunjukkan bahwa upah minimum provinsi dan ekspor berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Sumatera Utara.

#### **B. Saran**

Berdasarkan hasil analisis data dan kesimpulan yang telah dikemukakan dalam penelitian ini, penulis memberikan manfaat serta masukan bagi pihak yang terkait:

1. Bagi Pemerintah
  - b) Hendaknya pemerintah daerah menyusun kebijakan pengupahan sedemikian rupa sehingga mampu meningkatkan produktifitas tenaga kerja dan pertumbuhan produksi serta meningkatkan penghasilan dan kesejahteraan pekerja.
  - c) Pemerintah daerah hendaknya mendorong dan memacu peningkatan ekspor sehingga penyerapan tenaga kerja meningkat.



- d) Diharapkan kepada pemerintah agar memfokuskan perhatiannya pada program lapangan pekerjaan agar dapat menyerap jumlah tenaga kerja yang banyak.
- e) Pemerintah dihimbau untuk selalu memperhatikan perkembangan sektor ekonomi khususnya ekspor setiap periodenya sehingga dapat menyerap tenaga kerja lebih banyak lagi.

4. Bagi peneliti selanjutnya

- a) penulis menyarankan agar melakukan penelitian dengan menggunakan variabel yang lain untuk mengetahui variabel apa saja yang dapat mempengaruhi terhadap penyerapan tenaga kerja selain upah minimum provinsi dan ekspor. Kemudian menggunakan data dan waktu penelitian yang panjang, agar memungkinkan hasil penelitian yang lebih baik lagi.

5. Bagi akademik

- a) penelitian ini diharapkan dijadikan bahan referensi untuk memperkaya kajian yang digunakan sebagai tambahan pengetahuan dalam menyelesaikan tugas maupun penelitian yang akan datang.

## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku

- Afrida. *Ekonomi Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2003.
- Akmal, Roni. “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Di Indonesia”, (Skripsi, Fakultas Ekonomi Dan Manajemen Institut Pertanian Bogor, 2010).
- Anggoro, Moch Heru. “Pengaruh Pertumbuhan Ekonomi Dan Pertumbuhan Angkatan Kerja Terhadap Tingkat Pengangguran Di Kota Surabaya” dalam *jurnal Pendidikan Ekonomi (JUPE)* Vol. 3 No, 3, 2015.
- Annisaul, Alfizah M. “Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Pada Sektor Industri Pengolahan Di Provinsi Jawa Timur dalam *Jurnal Universitas Jember*.
- Anton, M. B. Hendri. *Pengantar Ekonomi Islam*. Yogyakarta: Ekonisia UII, 2003.
- Arikunto. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta, 2006.
- Atiyatna, Darta Pratama (ed.). “Pengaruh Upah Minimum, Pertumbuhan Ekonomi dan Pendidikan Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Sumatera Selatan” dalam *Jurnal Ekonomi Pembangunan Vol. 14(1)*, 2016.
- Dewi, Ni Made Sintya (ed.). “Pengaruh Investasi Dan Ekspor Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Melalui Pertumbuhan Ekonomi” dalam *E-Jurnal EP Unud*, Vol. 4(6), 2015.
- Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*. Jakarta: CV. Pustaka Jaya Ilmu, 2014.
- Dizaji, Monireh (ed.). “The Effect of Exports on Employment in Iran's Economy” dalam *Merit Research Journal of Art, Social Science and Humanities* Vol. 2(6) pp. 081-088, 2014.

- Effendi, Rustam. *Produksi Dalam Islam*. Yogyakarta: Magistra Insunia Press, 2003.
- Fadillah, Diah Nur (ed.). “Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Pada Industri Kecil (Studi Kasus Di Sentra Industri Kecil Ikan Asin Di Kota Tegal)” dalam *Diponegoro Journal Of Economics*, Vol. 1 No, 1, Tegal, 2012.
- Feriyanto, Nur. *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Indonesia*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN, 2014.
- Ghazali, Imam. *Aplikasi Analisis Multiravite Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2013.
- Gujarati, Damor. *Ekonometrika Dasar, Terj. Sumarno Zein*. Jakarta: Erlangga, 2003.
- Huda, Nurul. *Ekonomi Makro Islam*. Jakarta: Kencana, 2008.
- Harahap, Isnaini. *The Handbook Of Islamic Economis*. Medan: Febi Press, 2016.
- Jafri. “Pengaruh Produk Domestik Bruto (PDB), Investasi Dan Ekspor Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Indonesia” dalam *Jurnal Curvanomic*, Vol. 4 No. 4, 2015.
- Jalaludin, Ahmad. *Al-Siy sah Al-Iqti diyah F aw’ al-Ma la ah al-Shar’iyah*. Malang: UIN Malang Press, 2008.
- Luth, Thohir. *Antara Perut dan Etos Kerja, dalam Perspektif Islam*. Jakarta: Gema Insani, 2001.
- Maghfiroh, Alfizah Annisaul. “Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Industri Pengolahan di Provinsi Jawa Timur”. (Skripsi, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas JEMBER, 2019).
- Maimun. *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*. Jakarta: Pradnya Paramita, 2007.

- Mankiw, N. Gregory. *Makroekonomi*. Jakarta: Erlangga, 2002.
- Maryanti, Sri et.al. *Deskripsi Perencanaan Ketenagakerjaan*. Jakarta: Citra Harta Prima, 2017.
- Maskur, Said. “Dasar-Dasar Administrasi Pendidikan”, STIT Ar- Risalah Sungai Guntung Inhil, 2014.
- Nova, Yunensi Rika Rosa. “Pengaruh Upah Dan Modal Terhadap Penerapan Tenaga Kerja Pada Sentrai Industri Kripik Bandar Lampung Dalam Perspektif Ekonomi Islam”, (Skripsi, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2018).
- Patriansyah, Rian A. “Analisis Pengaruh Jumlah Penduduk, UMR, PDRB Dan Inflasi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Jawa Tengah Tahun 2011-2016” dalam *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia*, 2016.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No.78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, BAB IV, Pasal 43-45
- Pratomo, Danang. “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Di Karensidenan Surakarta Tahun 2000-2008”, (Skripsi, Universitas Sebelas Maret Surakarta, 2011)
- Qardhawi, Yusuf. *Peran Nilai Dan Moral Dalam Perekonomian Islam*. Jakarta: Rabbani Press, 2001.
- Rahmani, Nur Ahmadi Bi. *Metodologi Penelitian Ekonomi*. Medan: Febi Press, 2016.
- Ridwan, Murtadho. “Standar Upah Pekerja Menurut Ekonomi Islam” dalam *Jurnal Ekonomi*, Vol. 1 No. 26, 2013.

- Riyadi, Fuad. “Sistem dan Strategi Pengupahan Perspektif Islam” dalam *Iqtishadia Jurnal Kajian Ekonomi dan Bisnis Islam*, Vol. 8 No. 1, Maret 2015.
- Saget, Catherine. *Penentuan Besaran Upah Minimum di Negara Berkembang, Program Keadaan Kerja dan Ketenagakerjaan*. Jakarta: Organisasi Perburuhan Internasional, 2006.
- Sanusi, Anwar. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat, 2012.
- Simanjutak. Payaman. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Fakultas Ekonomi UI, 2005.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta, 2008.
- Sugiyono. *Metode Penelitian (Kuantitatif, Kualitatif, R & D)*. Bandung: Alfabeta, 2008.
- Sugiyono. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung. Alfabeta Cet Ke-18, 2011.
- Sukirono, Sadono. *Makroekonomi Modern*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2000.
- Sukirono, Sadono. *Makroekonomi Teori Pengantar*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2006.
- Sulistiawati, Rini. “Pengaruh Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Dan Kesejahteraan Masyarakat Di Provinsi Indonesia” dalam *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Tanjungpura Pontianak*, Vol. 8 No. 3, Oktober 2013.
- Sumarsono, Sonny. *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003.
- Sumarsono I, Sonny. *Teori Dan Kebijakan Publik Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Ghalia Ilmu, 2009.

Suroso. *Ekonomi Produksi*. Bandung: Lubuk Agung, 2004.

Suryani, Handryadi. *Metode Riset Kuantitatif: Teori Dan Aplikasi Pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*. Jakarta: PrenadamediaGroup, 2015.

Tambunan. *Tenaga Kerja*. Yogyakarta: Bpfe, 2002.

Tarigan, Azhari Akmal et.al. *Metodologi Penulisan Skripsi*. Medan: La-Tansa Press, 2011.

Tarigan, Azhari Akmal. *Tafsir Ayat-Ayat Ekonomi*. Medan: Febi Press, 2016.

Todaro, Michel P. *Pembangunan Ekonomi di Dunia Ketiga*. Jakarta: Erlangga, 2000.

Undang-Undang RI. No. 13 Tahun 2003. Tentang Ketenagakerjaan.

Utami, Betty Silfia Ayu. “Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Pada Sektor Industri Manufaktur (Besar Dan Sedang) Provinsi Jawa Timur”, dalam *Journal Of Economics Development Issues (JEDI) UIN Sunan Ampel*, 2018.

Vitalia, Devi Rizky. “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Di Kabupaten Semarang”, (Skripsi, Universitas Diponegoro Semarang, 2014).

Wasilaputri, Febryana Rizqi. “Pengaruh Upah Minimum Provinsi, PDRB Dan Investasi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Pulau Jawa Tahun 2010-2014”, (Skripsi, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, 2016).

Wibowo, Tri. Jurnal: “Dampak Penurunan Ekspor Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja”, dalam *Buletin Ilmiah Litbang Perdagangan, Vol.7 No.2*, Desember 2013.

Wihastuti, Lastri (ed.). “Upah Minimum Provinsi (UMP) Dan Penyerapan Tenaga Kerja Di Pulau Jawa” dalam *Jurnal Universitas Gadjah Mada Indonesia*.

Yusanto, Muhammad Ismail (ed.). *Menggagas Bisnis Islam*. Jakarta: Gema Insani, 2002.

#### B. Website

BPS, <https://sumut.bps.go.id/publication/download.html>. diakses pada 10 Juli 2020 Pukul 14.50.

Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), diakses dari <https://kbbi.web.id/> diakses pada 12 Juli 2020 Pukul 14.50.

Sumutprov, Identitas. <https://www.sumutprov.go.id/artikel/halaman/identitas>. diakses pada tanggal 10 November 2020 pukul 12.30 WIB.

Sumutprov, Potensi Pengembangan Wilayah. <http://www.sumutprov.go.id/untuk-dunia-usaha/potensi-pengembangan-wilayah>. diakses pada 10 Juli 2020 pukul 12.18 Wib

Sumutprov, Organisasi. <https://www.sumutprov.go.id/artikel/halaman/organisasi>. diakses pada tanggal 10 November 2020 pukul 11.30 WIB.

Sumutprov, Visi dan Misi. <https://www.sumutprov.go.id/artikel/halaman/visi-dan-misi>. diakses pada tanggal 10 November 2020 pukul 08.30 WIB.

## LAMPIRAN

### Lampiran I :

#### Rekapitulasi Data

Tahun	Tenaga Kerja	UMP	Ekspor
2011	-3,48%	7,3%	29,90%
2012	-2,71%	15,89%	-12,53%
2013	2,57%	8,75%	-7,66%
2014	-0,31%	15,39%	-2,47%
2015	1,38%	7,91%	-17,18%
2016	0,49%	11,5%	0,23%
2017	6,26%	8,25%	18,72%
2018	5,69%	8,71%	-4,77%
2019	4,98%	8,03%	-12,59%

### Lampiran II :

#### Hasil Interpolasi Data

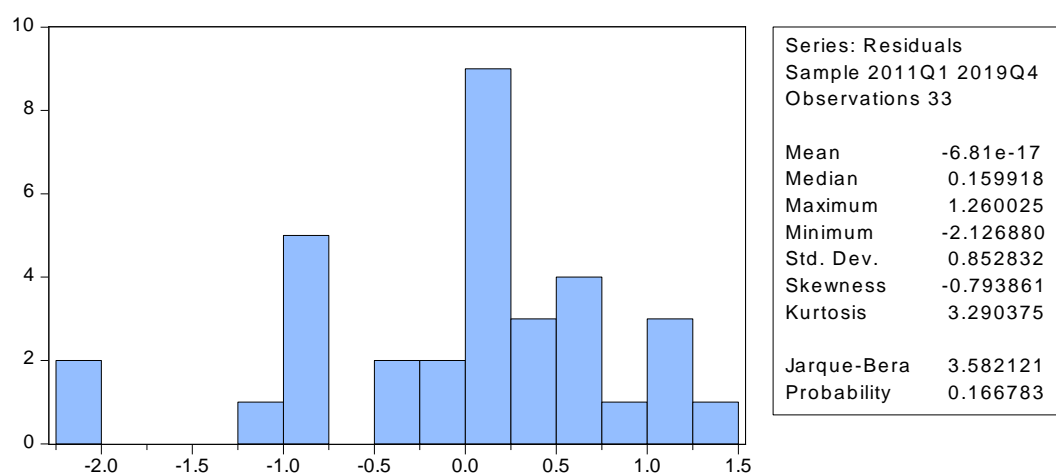
Tahun	Tenaga Kerja	UMP	Ekspor
2011Q1	0.976641	0.159453	9.787031
2011Q2	0.898984	1.433672	8.115469
2011Q3	0.831172	2.462109	6.639219
2011Q4	0.773203	3.244766	5.358281
2012Q1	0.725078	3.781641	4.272656
2012Q2	0.686797	4.072734	3.382344
2012Q3	0.658359	4.118047	2.687344
2012Q4	0.639766	3.917578	2.187656
2013Q1	0.738438	2.318594	2.384063
2013Q2	0.696563	2.087656	2.074688
2013Q3	0.621563	2.072031	1.760313
2013Q4	0.513438	2.271719	1.440938
2014Q1	0.159297	3.776563	0.326719
2014Q2	0.070078	3.970938	0.313281
2014Q3	0.032891	3.944688	0.610781
2014Q4	0.047734	3.697813	1.219219



2015Q1	0.321250	2.246328	4.152656
2015Q2	0.357500	1.951797	4.577344
2015Q3	0.363125	1.830234	4.507344
2015Q4	0.338125	1.881641	3.942656
2016Q1	-0.054219	2.805625	0.262188
2016Q2	-0.005781	2.923125	-0.243437
2016Q3	0.146719	2.933750	-0.195312
2016Q4	0.403281	2.837500	0.406562
2017Q1	1.271719	2.222266	4.213750
2017Q2	1.533281	2.077109	4.862500
2017Q3	1.695781	1.989922	5.004375
2017Q4	1.759219	1.960703	4.639375
2018Q1	1.481406	2.178906	1.649922
2018Q2	1.443594	2.189844	1.118203
2018Q3	1.403594	2.182969	0.926641
2018Q4	1.361406	2.158281	1.075234
2019Q1	1.317031	2.115781	1.563984
2019Q2	1.270469	2.055469	2.392891
2019Q3	1.221719	1.977344	3.561953
2019Q4	1.170781	1.881406	5.071172

### Lampiran III :

#### Hasil Uji Normalitas



## Lampiran IV :

### Hasil Uji Autokorelasi

Breusch-Godfrey Serial Correlation LM Test:

F-statistic	66.69759	Prob. F(2,28)	0.0000
Obs*R-squared	27.27492	Prob. Chi-Square(2)	0.0000

Test Equation:

Dependent Variable: RESID

Method: Least Squares

Date: 11/26/20 Time: 21:56

Sample: 2011Q1 2019Q4

Included observations: 36

Presample and interior missing value lagged residuals set to zero.

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
LOG(X1)	0.274827	0.139077	1.976087	0.0581
LOG(X2)	0.170482	0.090531	1.883147	0.0701
C	-0.388879	0.180900	-2.149690	0.0404
RESID(-1)	1.087639	0.172253	6.314204	0.0000
RESID(-2)	-0.168973	0.181506	-0.930954	0.3598
R-squared	0.826513	Mean dependent var	-6.81E-17	
Adjusted R-squared	0.801729	S.D. dependent var	0.852832	
S.E. of regression	0.379746	Akaike info criterion	1.040099	
Sum squared resid	4.037796	Schwarz criterion	1.266842	
Log likelihood	-12.16163	Hannan-Quinn criter.	1.116391	
F-statistic	33.34879	Durbin-Watson stat	1.708692	
Prob(F-statistic)	0.000000			

Durbin-Watson stat

1.708692

## Lampiran V :

### Hasil Uji Heterokedastisitas

Heteroskedasticity Test: Breusch-Pagan-Godfrey

F-statistic	2.568378	Prob. F(2,30)	0.0934
Obs*R-squared	4.824377	Prob. Chi-Square(2)	0.0896
Scaled explained SS	4.565964	Prob. Chi-Square(2)	0.1020

Test Equation:

Dependent Variable: RESID^2

Method: Least Squares

Date: 11/26/20 Time: 21:55

Sample: 2011Q1 2019Q4

Included observations: 36

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	1.311261	0.470708	2.785724	0.0092
LOG(X1)	-0.208055	0.370314	-0.561834	0.5784
LOG(X2)	-0.507657	0.230775	-2.199793	0.0357
R-squared	0.146193	Mean dependent var		0.705282
Adjusted R-squared	0.089273	S.D. dependent var		1.083923
S.E. of regression	1.034409	Akaike info criterion		2.992046
Sum squared resid	32.10009	Schwarz criterion		3.128093
Log likelihood	-46.36877	Hannan-Quinn criter.		3.037822
F-statistic	2.568378	Durbin-Watson stat		0.855744
Prob(F-statistic)	0.093410			

$$\text{LOG}(Y) = -0.281586047883 \cdot \text{LOG}(X1) + 0.480028186554 \cdot \text{LOG}(X2) - 0.664585863166$$

## Lampiran VI :

### Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Dependent Variable: LOG(Y)

Method: Least Squares

Date: 11/26/20 Time: 21:53

Sample: 2011Q1 2019Q4

Included observations: 36

Variable	Coefficien t	Std. Error	t-Statistic	Prob.
LOG(X1)	-0.281586	0.315323	4.893009	0.0000
LOG(X2)	0.480028	0.196505	2.442828	0.0007
C	-0.664586	0.400808	-1.658115	0.1077
R-squared	0.775168	Mean dependent var		-0.485495
Adjusted R-squared	0.756846	S.D. dependent var		1.001716
S.E. of regression	0.880801	Akaike info criterion		2.670538
Sum squared resid	23.27432	Schwarz criterion		2.806584
Log likelihood	-41.06388	Hannan-Quinn criter.		2.716314
F-statistic	35.94443	Durbin-Watson stat		0.183458
Prob(F-statistic)	0.000000			